

Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri

Mukhlisotul Istiana^{1*}

¹Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasyim Asy'ari
Jl. Irian Jaya No 55 Tebuireng, Jombang, Jawa Timur, Indonesia
nyonyaiim967@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of Discipline and Work Motivation on Employee Performance in the Ngadiredjo Kediri Sugar Factory by using research technique of quantitative data analysis and research methods of causal with data through surveys and distributing the questionnaires to 157 employees of the Nngadiredjo Kediri Sugar Factory using random sampling, namely interpretation the members of sample from the population are taken randomly without regard to the strata in that population. The technique of data analysis is using the Linear Regression of the tuned. The results of this hypothesis study showed the results that (1) Partial Discipline affects employee performance in Ngadiredjo Kediri Sugar Factory, (2) Work motivation partially influences Employee Job Performance in Ngadiredjo Kediri Sugar Factory, (3) Discipline and Work Motivation have Simultaneous influence on Employee Job Performance in Ngadiredjo Kediri Sugar Factory.

Keywords: Discipline; Work Motivation; Employee Work Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan di Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri dengan menggunakan teknik penelitian analisis data kuantitatif dan metode penelitian kausal dengan data melalui survey dan mendistribusikan kuesioner kepada 157 karyawan pabrik Gula Nngadiredjo Kediri dengan menggunakan sampling Random sampling yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi diambil secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Teknik analisis data menggunakan Regresi Linier berganada. Hasil penelitian hipotesis ini menunjukkan hasil bahwa (1) Disiplin secara Parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri, (2) Motivasi Kerjat secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri, (3) Disiplin dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh secara Simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri.

Kata kunci: Disiplin; Motivasi Kerja; Prestasi Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dari keseluruhan manajemen sumber daya yang ada dalam suatu organisasi. Hal ini menjadikan sumber daya manusia sangat penting dalam sebuah organisasi yang akan mengatur hubungan dan peranan pegawai. Karyawan merupakan sumber daya yang utama sebagai penggerak operasionalisasi perusahaan yang dapat mempengaruhi seluruh kegiatan perusahaan, sehingga diperlukan penanganan dan pengolahan yang baik agar potensi yang ada pada karyawan dapat digerakkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia didalam perusahaan merupakan hal yang sangat menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan, perusahaan harus memacu motivasi kerja karyawannya, mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam perusahaan itu sendiri. (Loana: 2015). Hasil wawancara dengan pihak HRD dan beberapa pegawai Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja masih kurang maksimal ditunjukkan dengan kurangnya disiplin waktu dalam bekerja, seperti masih adanya pegawai yang terlambat masuk kerja, pulang kerja lebih awal dari jam kerja, tidak berada dikantor pada jam kerja untuk karyawan staf kantor dan bahkan tidak hadir pada hari kerja. Hal ini sering terjadi terutama ketika kepala kantor perwakilan sedang tidak ada ditempat. Hal terkait disiplin lainnya adalah mengenai kuantitas dan kualitas hasil kerja, tidak semua karyawan mampu menyelesaikan tugas secara maksimal sesuai potensi yang dimiliki, hal tersebut dipicu oleh permasalahan yang muncul dalam aspek tersebut mungkin dipengaruhi faktor motivasi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara kepada karyawan disetiap divisi terlihat kurang bersemangat saat bekerja dikarenakan belum adanya reward langsung yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, begitu juga pengakuan langsung atau pujian dari atasan kepada karyawan yang berprestasi atau memiliki kinerja maksimal, hubungan sosial antar karyawan dengan atasan juga kurang terjalin dengan baik dan kebutuhan akan rasa dihormati yang dimiliki oleh setiap karyawan yang menyebabkan ketidakharmonisan antara karyawan

sehingga disiplin dan motivasi kerja ini menjadi penyebab menurunnya prestasi kerja karyawan di Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri.

Berdasarkan wawancara dengan pihak HRD bahwa disiplin adalah faktor yang perlu diperhatikan adalah absensi karena masih ada karyawan yang datang terlambat pada jam kerja karena absensi dilakukan pada pagi dan sore hari menyebabkan adanya kesempatan untuk datang terlambat. Hal ini merupakan kualitas disiplin dan norma yang ditetapkan oleh perusahaan kurang maksimal. Pihak manajemen perusahaan harus dapat mengelola karyawan sebaik mungkin sesuai dengan kebijakan-kebijakan perusahaan maka, dibutuhkan suatu kebijakan yang mampu menjamin tercapainya suatu tujuan perusahaan. Salah satu kebijakan tersebut adalah dengan memperbaiki disiplin dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri. Disiplin dan Motivasi itu sangat memberikan pengaruh dalam menciptakan prestasi dalam bekerja pada setiap karyawan, hal-hal yang dimiliki karyawan itulah yang diharapkan oleh perusahaan untuk dapat berkembang didalam perusahaan motivasi merupakan hal yang sangat penting bagi setiap karyawan untuk selalu siap melakukan pekerjaannya. Dengan memotivasi setiap karyawan dapat bekerja sama secara optimal dan bisa memberikan dampak positif terhadap diri sendiri dan lingkungan sekitarnya, berkembang atau tidaknya sebuah perusahaan tergantung dari Motivasi yang dimiliki oleh karyawan Pabrik Gula Ngadiredjo

Disiplin

Disiplin adalah sikap dan tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2017: 89) dengan demikian dari beberapa pengertian diatas disiplin merupakan sebuah peraturan atau norma-norma yang ada dalam perusahaan dan masih berlaku untuk dipatuhi oleh karyawan. Semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Adapun indikator dari kedisiplinan adalah tujuan dan kemampuan, teladanan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat (pengawasan melekat), sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan Manusiawi

Motivasi Kerja

Motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Dengan memberikan motivasi yang tepat karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya maka, kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula (Busro, 2018).

Adapun indikator dari motivasi kerja adalah kebutuhan fisik dan fisiologi, kebutuhan keselamatan dan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan ego atau kehormatan, kebutuhan aktualisasi diri.

Prestasi Kerja

Prestasi Kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang baik berupa produk atau jasa dan dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan beban tugas yang harus dilaksanakan dengan disertai adanya standar kerja yang telah ditentukan (Abadi: 2014).

Adapun indikator dari prestasi kerja adalah kualitas (mutu) kerja, kuantitas kerja (Jumlah), dan ketepatan waktu.

Hipotesis

H1: Diduga Disiplin berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri.

H2: Diduga Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri.

H3: Diduga disiplin dan motivasi kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian ini digunakan dengan maksud untuk mengetahui sejauh mana tingkat permasalahan yang ada dipenelitian tersebut dan suatu kondisi yang ada diperusahaan dan kemungkinan besar ada juga permasalahan disiplin dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri dan selanjutnya akan diadakan dengan beberapa pengujian

penelitian. penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, pendekatan ini digunakan untuk menguji hipotesis jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kausal yaitu dengan bentuk hubungan sebab akibat jadi ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (terikat) (Sugiono, 2018: 7). Beberapa cara pengumpulan data dalam penelitian ini, seperti observasi, wawancara, kuisioner, dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner, suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan dan pernyataan pada kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. (Ghazali, 2018:51).

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Disiplin

| Item | R.Hitung | R.tabel | Keterangan |
|-------|----------|---------|------------|
| X1.1 | 0,357 | 0,156 | Valid |
| X1.2 | 0,622 | 0,156 | Valid |
| X1.3 | 0,524 | 0,156 | Valid |
| X1.4 | 0,520 | 0,156 | Valid |
| X1.5 | 0,501 | 0,156 | Valid |
| X1.6 | 0,170 | 0,156 | Valid |
| X1.7 | 0,372 | 0,156 | Valid |
| X1.8 | 0,520 | 0,156 | Valid |
| X1.9 | 0,508 | 0,156 | Valid |
| X1.10 | 0,524 | 0,156 | Valid |
| X1.11 | 0,622 | 0,156 | Valid |
| X1.12 | 0,357 | 0,156 | Valid |
| X1.13 | 0,380 | 0,156 | Valid |

Sumber: Data diolah peneliti, 2019

Dari tabel hasil uji validitas dapat dilihat, rhitung > dari rtabel, ini 157 adalah 0,156. Jika kurang dari rtabel maka dinyatakan tidak valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

| Item | R.Hitung | R.tabel | Keterangan |
|-------|----------|---------|------------|
| X2.10 | 0,822 | 0,156 | Valid |
| X2.20 | 0,352 | 0,156 | Valid |

| | | |
|-----------|-------|-------|
| X2.30,817 | 0,156 | Valid |
| X2.40,267 | 0,156 | Valid |
| X2.50,845 | 0,156 | Valid |
| X2.60,580 | 0,156 | Valid |
| X2.70,192 | 0,156 | Valid |
| X2.80,580 | 0,156 | Valid |
| X2.90,822 | 0,156 | Valid |

Sumber: Data diolah peneliti, 2019

Berdasarkan tabel hasil uji validitas dengan SPSS diatas menunjukkan bahwa angket yang sudah disebar sudah valid karena r hitung > dari rtabel yaitu > 0,156.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja Karyawan

| Item | R.hitung | R.tabel | Keterangan |
|------|----------|---------|------------|
| Y.1 | 0,599 | 0,156 | Valid |
| Y.2 | 0,357 | 0,156 | Valid |
| Y.3 | 0,222 | 0,156 | Valid |
| Y.4 | 0,541 | 0,156 | Valid |
| Y.5 | 0,664 | 0,156 | Valid |
| Y.6 | 0,597 | 0,156 | Valid |

Sumber: Data diolah peneliti, 2019

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas dengan SPSS menunjukkan bahwa r hitung > dari rtabel maka angket yang sudah disebar dapat dikatakan valid. Dari hasil uji validitas dapat disimpulkan keseluruhan item variabel lingkungan kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja menunjukkan hasil yang valid karena R hitung lebih besar R tabel

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur reliabilitas dari indikator variabel yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

| Variabel | Nilai Cronbach Alpha | Keterangan |
|-------------------------|----------------------|------------|
| Disiplin | 0,684 | Reliabel |
| Motivasi Kerja | 0,762 | Reliabel |
| Prestasi Kerja karyawan | 0,652 | Reliabel |

Sumber: Data diolah peneliti, 2019

Berdasarkan Hasil Uji Reliabilitas dari Variabel Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap prestasi kerja Karyawan memberikan masing-masing nilai koefisien cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6. Maka variabel Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan dapat dikatakan Reliabel.

Uji Hipotesis

Dalam analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan ketika kedua variabel independen (X1, X2) dihubungkan dengan variabel dependen (Y), berdasarkan analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier berganda

| | | Coefficients ^a | | | | | | |
|-------|----------------|------------------------------|-----------|----------------------------|-------|------|--------------------------|-------|
| | | Unstandar dized Coefficients | | Standar dized Coefficients | t | Sig. | Collinearit y Statistics | |
| Model | | B | Std.Error | Beta | | | Tolerance | VI F |
| 1 | (Constant) | 8,398 | 2,106 | | 3,988 | ,000 | | |
| | Disiplin | ,141 | ,038 | ,285 | 3,665 | ,000 | ,738 | 1,355 |
| | Motivasi Kerja | ,233 | ,051 | ,357 | 4,599 | ,000 | ,738 | 1,355 |

a. Dependent Variable: PRESTASI_KERJA_KARYAWAN
 Sumber: Data diolah peneliti, 2019

Dari hasil tabel diatas diketahui uji persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,396 - 0,141 (X1) + 0,233 (X2) + e$$

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien regresi yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika dalam uji empiris didapat nilai adjusterd R² negative, maka nilai adjusterd R dianggap bernilai nol.

Tabel 6. Hasil Determinasi (R)

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | ,560 ^a | ,313 | ,304 | 1,516 | 1,607 |

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI_KERJA,DISIPLIN
 b. Dependent Variable:PRESTASI_KERJA_KARYAWAN
 Sumber: Data diolah peneliti, 2019

Dari hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas nilai yang dijadikan acuan koefisien determinasi adalah nilai pada adjusted R square yaitu sebesar 0,304 artinya variabel disiplin dan motivasi kerja mempengaruhi variabel prestasi kerja karyawan sebesar 30,4 % sedangkan sisanya 69,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh variabel satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen.

Tabel 7. Hasil Uji t
Coefficients^a

| Model | Unstandar dized Coefficients | | Standar dized Coefficients | t | Sig. | Collinearit y Statistics | |
|----------------|------------------------------|-----------|----------------------------|-------|------|--------------------------|-------|
| | B | Std.Error | Beta | | | Tolerance | VI F |
| 1 (Constant) | 8,398 | 2,106 | | 3,988 | ,000 | | |
| Disiplin | ,141 | ,038 | ,285 | 3,665 | ,000 | ,738 | 1,355 |
| Motivasi Kerja | ,233 | ,051 | ,357 | 4,599 | ,000 | ,738 | 1,355 |

a. Dependent Variable: PRESTASI_KERJA_KARYAWAN
 Sumber: Data diolah peneliti, 2019

Dari hasil Uji SPSS diatas untuk mengetahui pengaruh variabel bebas disiplin dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan yaitu variabel terikat dilakukan uji t. Pengujian secara parsial dapat dilihat dari uji t apabila nilai probabilitasnya < 0,05, Ho ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel disiplin diperoleh t hitung = 3,665 dengan nilai signifikan 0,000 karena probabilitas lebih besar dari 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel motivasi kerja diperoleh t hitung = 4,599 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H1 yang menyatakan bahwa ada pengaruh Motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri.

Uji F (Simultan)

Uji F atau pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel independen yaitu (Disiplin dan Motivasi Kerja) yang diteliti terhadap variabel dependen (prestasi kerja karyawan) hasil perhitungan uji F dengan pengujian sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| | Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 161,292 | 2 | 80,646 | 35,113 | ,000 ^b |
| | Residual | 353,702 | 154 | 2,297 | | |
| | Total | 514,994 | 156 | | | |

a. Dependent Variable: PRESTASI_KERJA_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI_KERJA, DISIPLIN

Sumber: Data diolah peneliti, 2019

Dari hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel diatas. Diperoleh nilai F sebesar 35,113 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari 0,05

Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas menunjukkan bahwa variabel disiplin secara signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri dapat dikatakan semakin tinggi disiplin karyawan maka akan semakin meningkat prestasi kerja karyawan dalam bekerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri. dapat dikatakan semakin kondusif motivasi kerja pada perusahaan maka akan semakin meningkat prestasi kerja karyawan dalam bekerja.

Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dipabrik gula ngadiredjo kediri.

PENUTUP

Setelah penulis melakukan penelitian maupun pembahasan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap prestasi Kerja karyawan di Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri. maka penulis dapat mengambil keputusan

sebagai berikut: Disiplin secara signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Pabrik Gula Ngaadiredjo Kediri dapat dikatakan semakin tinggi disiplin kerja maka semakin meningkat prestasi kerja karyawan. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Pabrik Gula Ngaadiredjo Kediri. dapat dikatakan semakin kondusif motivasi kerja pada perusahaan maka akan semakin meningkat prestasi kerja karyawan dalam bekerja. Disiplin dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan secara bersama- sama terhadap prestasi kerja karyawan Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri, artinya disiplin dan motivasi kerja bersama- sama memberikan pengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan pabrik Gula Ngadiredjo Kediri. jadi apabila disiplin dan motivasi kerja meningkat maka prestasi kerja karyawan juga akan meningkat, begitu sebaliknya jika disiplin dan motivasi kerja karyawan menurun maka prestasi kerja karyawan juga akan menurun.

Upaya yang harus dilakukan oleh pimpinan Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri. karyawan dapat memberikan disiplin yang baik dengan harapan dapat mendorong karyawan lebih giat dalam bekerja dan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Upaya yang harus dilakukan oleh pabrik Gula Ngadiredjo Kediri agar dapat mengedepankan motivasi kerja karyawan agar tetap produktif dan semangat dalam bekerja. Prestasi kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh disiplin dan motivasi kerja, tetapi prestasi kerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor lain. Oleh karena itu penelitian selanjutnya dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, Nur. 2014. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja bagian produksi* pada PT. Laser Jaya sakti Pasuruan Jawa Timur: UPNV.
- Abadi, Ferryal. 2017. *Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Fatmawati*. Jakarta Timur: Institute Teknologi dan Bisnis Kalbis.
- Affandi, Pandi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*, Pekanbaru, Riau: Zanafa Publishing.

- Busro, Muhammad 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Prenadamedia Group.
- Edison, Emron 2017 *Manajemen Sumber daya Manusia*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghazalli, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM, SPSS 25*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S.P. Malayu.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Loana, Syilvia Indra.2014. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. (Studi pada Karyawan PT.AXA Financial Indonesia sales office Malang). Malang: Universitas Brawijaya.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT..Refika Aditama.
- Permatasari, Jundah Ayu.2015. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja karyawan* (studi pada PT.BPR Gunung Ringgit Malang) Malang: Universitas Brawijaya.
- Riyadi, Mukhlis. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Percetakan Karesidenan Banyumas*. Fakultas Ekonomi: Universitas Negri Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana .
- Sugiono. 2016. *Metode Penelitian Kkuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung Alfabeta.
- Sinambela, Poltak Lijen.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Yani, M. 2016. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum Di Kabupaten Kota Waringan Timur Sampit Sekolah Tinggi*