



## Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RM Bebek Sinjay Ketengan, Bangkalan

M Hilman Wadied<sup>1</sup>, Mudji Kuswinarno<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura

### INFO ARTIKEL

### Abstract

**Sejarah Artikel:**  
Diterima  
Diperbaiki  
Disetujui

### Keywords:

**Discipline, Work Motivation,  
And Employees  
Performance**

*RM Bebek Sinjay Ketengan, Bangkalan is one of the most famous culinary destinations in Bangkalan Regency. This business is already popular among the people of Indonesia. One of the characteristics of this culinary is the sambal pencit (Indonesian chili paste with young and raw mango slices). As one of the well-known businesses, RM Bebek Sinjay Ketengan, Bangkalan must have good employee performance. Starting from the work discipline possessed by employees, and the work motivation needed by employees. This study aims to determine and analyze the influence of discipline and work motivation on the performance of employees at RM Bebek Sinjay Ketengan, Bangkalan. This study used a quantitative method with a survey method. The respondents were 90 employees of RM Bebek Sinjay Ketengan, Bangkalan. Thus, this research is categorized as population research. The data were gathered through interviews, questionnaires, and a literature study. The analysis technique used was the Validity Test, Reliability Test, Normality Test, Multicollinearity Test, Heteroscedasticity Test, Multiple Linear Regression Test, and Hypothesis Test. The results of the study were (1) work discipline partially (individually) had a positive and significant effect on the performance of employees of RM Bebek Sinjay Ketengan, Bangkalan (2) work motivation has a partial (individual) positive and significant effect on the performance of the employees of RM Bebek Sinjay Ketengan, Bangkalan (3) Discipline and work motivation simultaneously influence the performance of the employees of RM Bebek Sinjay Ketengan, Bangkalan*

✉ Penulis Korespondensi\*  
Mudji Kuswinarno

Email:  
[mudji.kuswinarno@trunojoyo.ac.id](mailto:mudji.kuswinarno@trunojoyo.ac.id)

P-ISSN: 2775-3093  
E-ISSN: 2797-0167

DOI :

Citation : M Hilman Wadied & Mudji Kuswinarno (2023), Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja. Jurnal Kajian Ilmu Manajemen, 3 (1), hlm. 59-67

## PENDAHULUAN

Komponen yang sangat berperan untuk berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh untuk tercapainya tujuan disebut perusahaan. Suatu perusahaan bertujuan untuk mendapatkan keuntungan yang optimal dan mempertahankan hidup usaha yang dalam jangka panjang. Tujuan pembentukan ini menjadi tantangan tersendiri jika berhadapan dengan perkembangan zaman. Dengan demikian perusahaan harus berusaha untuk meningkatkan daya saing dengan perusahaan lain untuk menjaga ekstensinya. Dalam perannya manusia selalu aktif dan mendominasi disetiap aktivitas organisasi sebab manusia juga seorang perencana, eksekutor serta penentu tercapainya tujuan tersebut. Goals yang di inginkan tak akan tercapai apabila tanpa peran aktif dari karyawan meski sebuah perusahaan memiliki perlengkapan yang canggih untuk digunakan, karena keberhasilan atau tujuan suatu perusahaan tidak mungkin terwujud jika tidak memiliki kualitas sumber daya manusia yang sangat bagus atau tidak rendah.

Perusahaan sangat butuh komponen serta bibit berpotensi, mulai dari seorang atasan atau seorang bawahan, hal tersebut dapat berkontribusi dengan sangat bagus serta menjalankan fungsinya dengan optimal agar tercapai sebuah Goals tersebut. Sebab semua usaha dan aktivitas perusahaan selalu terlibat aktivitas dari manusia tersebut di dalam nya. Pulau Madura selain terkenal dengan tradisi kerapan sapi dan batik tulisnya, Madura juga terkenal dengan wisata kulinernya. Pulau Madura memiliki 4 kabupaten yaitu Bangkalan, Sampang, Pamekasan, dan Sumenep. Kuliner menjadi salah satu faktor masyarakat untuk mengunjungi pulau Madura, terkhusus di wilayah kabupaten Bangkalan. Salah satu kuliner yang sangat terkenal yang berasal dari kabupaten Bangkalan adalah "Bebek Sinjay", RM ini sudah sangat terkenal dikalangan masyarakat di Indonesia. Salah satu yang menjadi ciri khas dari hidangan kuliner bebek Sinjay ini adalah adanya sambal pencit atau bisa dibilang dengan sambal mangga muda yang ada didalamnya.

Selain itu, yang membuat cita rasa menjadi lebih nikmat adalah karena menggunakan bahan bahan yang segar. Bebek Sinjay yang digoreng secara garing dan renyah ini memukau banyak orang saat kedai bebek ini dibuka pada tahun 1998. Dengan teknik memasak bebek yang unik dan gurih dengan bumbu yang meresap hingga ke tulang, tak butuh waktu lama bagi usaha ini untuk menjadi favorit. Usaha ini terletak di JL. Raya Ketengan 45 Burneh, kabupaten Bangkalan, Madura Jawa Timur.

Keberhasilan suatu usaha dalam persaingan ditentukan komponen manusia yang dimiliki terutama dipengaruhi dari kinerja karyawannya, dan agar meningkatnya kualitas kinerja karyawannya, manajer perlu melakukan kegiatan manajemen yang sangat berguna untuk kepentingan usaha ini. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan biasanya dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan. Kedisiplinan ini dimaksud kesadaran atas kemauan pribadi untuk taat segala tata tertib serta normal masyarakat yang berlaku.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain disiplin yaitu motivasi kerja, pada dasarnya motivasi kerja seseorang berbeda-beda tingkatnya. Demikian juga dengan karyawan RM bebek Sinjay ini, masing-masing karyawan memiliki motivasi yang berbeda dalam bekerja. Aspek tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja karena jika karyawan tidak akan menerapkan sikap disiplin dan manajer tidak memberikan motivasi kepada karyawan maka perusahaan tersebut tidak dapat melangkah dengan sempurna.

Berdasarkan latar belakang di atas, oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian guna mengetahui **“Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RM Bebek Sinjay Ketengan, Bangkalan”**.

**Rumusan Masalah.**

a. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RM bebek Sinjay Ketengan, Bangkalan?

b. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RM bebek Sinjay Ketengan, Bangkalan?

c. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan kepada kinerja karyawan RM bebek Sinjay Ketengan, Bangkalan?

**METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, jenis cara yang digunakan adalah jenis metode kuantitatif, Sugiyono, (2018: 240) Penelitian metode ini merupakan cara penelitian yang berdasarkan dengan filsafat positif yang dipergunakan dalam meneliti pada jumlah populasi maupun sampel tertentu.. Adapun objek penelitian ini adalah RM Bebek Sinjay, Ketengan, Bangkalan. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan RM bebek Sinjay, Ketengan, Bangkalan, dengan jumlah populasi 90 karyawan. sumber data yang digunakan dalam penenlitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan wawancara dan menyebarkan kuesioner. sedangkan data sekunder diperoleh dari situs web, buku, dan jurnal. Teknis analisis data menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, koefisien determinasi. Untuk menjawab hipotesis tersebut menggunakan uji t dan uji F.

**HASIL**

**Tabel Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923 <sub>a</sub>	.852	.848	2.7559
a. Predictors: (Constant), TX2, TX1				
b. Dependent Variable: TY				

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,848 atau sama dengan 84,8%. Nilai tersebut mengandung arti bahwa kemampuan variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) dalam penelitian ini mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 84,8%. Sedangkan sisanya 15,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil perhitungan menunjukkan semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variasi variabel terikat semakin besar.

**Uji Hipotesis**

## 1. Uji Parsial (Uji t)

Tabel Uji Parsial

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	.808	1.518	.532	.596
	TX1	.772	.107	.576	7.190
	TX2	.360	.076	.380	4.747

a. Dependent Variable: TY

Berdasarkan Tabel di atas, maka dapat diketahui sebagai berikut.

- Hasil signifikansi uji parsial t pada variabel disiplin ( $X_1$ ), diperoleh nilai  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  adalah sebesar  $7,190 > 1,66235$  serta tingkat signifikansi sebesar  $0.000 < 0,05$ . Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya adalah variabel disiplin ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).
- Hasil signifikansi uji parsial t pada variabel motivasi kerja ( $X_2$ ), diperoleh nilai  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  adalah sebesar  $4,747 > 1,66235$  serta tingkat signifikansi sebesar  $0.000 < 0,05$ . Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya adalah variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).

## 2. Uji Simultan (Uji F)

Tabel Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3794.114	2	1897.057	249.773	.000 <sup>b</sup>
	Residual	660.775	87	7.595		
	Total	4454.889	89			

a. Dependent Variable: TY  
b. Predictors: (Constant), TX2, TX1

Berdasarkan pada Tabel diatas tingkat signifikansi uji simultan adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada  $F_{tabel}$  yaitu  $249,773 > 3,10$  Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Lalu dalam pengolahan data hipotesis uji parsial (uji t) mendapatkan hasil bahwa diperoleh nilai  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  adalah sebesar  $7,190 > 1,66235$  serta tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya adalah variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh para karyawan, karena disiplin kerja merupakan kebiasaan yang seharusnya dilakukan anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan sehari-hari yang nantinya mampu mempengaruhi kinerja. Disiplin kerja menekankan pada apa yang harus dikerjakan dan bagaimana melakukan pekerjaan tersebut, juga mengacu pada etika dalam melakukan pekerjaan. Suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Lalu dalam pengolahan data hipotesis uji parsial (uji t) mendapatkan hasil bahwa diperoleh nilai  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  adalah sebesar  $4,747 > 1,66660$  serta tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya adalah variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh para karyawan, karena motivasi kerja merupakan kebiasaan yang seharusnya dilakukan anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan sehari-hari yang nantinya mampu mempengaruhi kinerja. Motivasi kerja menekankan pada apa yang harus dikerjakan dan bagaimana melakukan pekerjaan tersebut, juga mengacu pada etika dalam melakukan pekerjaan. Suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan.

### **Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Lalu dalam pengolahan data hipotesis uji simultan F mendapatkan hasil bahwa diperoleh tingkat signifikansi uji simultan adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada  $F_{tabel}$  yaitu sebesar  $249,773 > 3,10$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan, karena disiplin kerja dan motivasi kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dari itu perlu adanya strategi meminimalisir segala bentuk masalah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan suatu organisasi, maka kinerja pada karyawan akan meningkat sehingga produktivitas juga akan meningkat.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,772 terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,360 terhadap kinerja karyawan.
3. Disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,848 terhadap kinerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ardianto, R. E. (2020). The effect of work experience and work discipline on the employee performance of quality control department of PT. Eunsung Indonesia. *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.Com)*, 7(2), 214–218.
- Ayer, J. E., Pangemanan, L. R. J., & Rori, Y. P. I. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. *Agri-Sosioekonomi*, 12(3A), 27. <https://doi.org/10.35791/agrsosek.12.3a.2016.14285>
- Belti, J., & Osnardi. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1(2), 109–116.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Dapu, V. A. W. (2015). The Influence Of Work Discipline, Leadership, and Motivation On Employee Performance at PT. Trakindo Utama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 62–85.
- Dea, G., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah Dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga. *International Journal of Social Science and Business*, 4(1), 144. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i1.24072>
- Dheviests, T. A., & Riyanto, S. (2020). The influence of work discipline, self-efficacy and work environment on employee performance in the Building Plant D Department at PT Gajah Tunggal Tbk. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(1), 1062–1069. <https://ijisrt.com/assets/upload/files/IJISRT20JAN418.pdf>
- Dr. Kasmir, S.E., M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Depok; PT. RajaGrafindo Perseda.
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 1(2), 40–53. <https://doi.org/10.21009/jpeb.001.2.3>
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3(2), 176–185.

[http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN\\_IPTEKS/article/view/1892](http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/1892)

- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., Alimah, V. ', & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58–69. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.161>
- Hasibuan, Malayu SP. 2013 “Organisasi Dan Motivasi”, PT Bumi Aksara, Jakarta. Hal. 95
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.625>
- Indriantoro, Nur, dan Bambang, Supomo. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, BPFE, Yogyakarta.
- Julianto, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Puskesmas Di Kecamatan Depati Vii Kabupaten Kerinci. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 2(1), 42–58. <https://doi.org/10.51279/jan.v2i1.24>
- Kadafi, M. (2017). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Camat Sanggar Kabupaten Bima. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 13(April), 15–38.
- Kurniawan, P. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada Pt. Daya Perkasa. *Jurnal Mandiri*, 2(2), 315–330. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v2i2.46>
- Kusumasari, I. R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 21(2), 186. <https://doi.org/10.37849/midi.v21i2.287>
- Muhammad. Sahanggamu, P., & L. Mandey, S. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Emba*, 2(4), 514–523.
- Nasir, M., Murfat, M. Z., Basalamah, J., & Basalamah, A. (2020). An Analysis of Work Discipline, Work Environment and Employment Satisfaction Towards Performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 11(1). <https://doi.org/10.18196/mb.11188>
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9086>
- Nuraeni, N., Ahmad, G., Matin, M., Sulaiman, S., & Izhari, F. (2022). the Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance and Work Competetncy As a Mediating Variable At Pt. Bprs Al Salaam Amal Salman, Depok City, West Java. *Journal of Economics, Management, Entrepreneurship, and Business (JEMEB)*, 2(1), 13–20. <https://doi.org/10.52909/jemeb.v2i1.80>
- Palutturi, S., & Rahmadani, S. (2020). Karakteristik dan Perbedaan Individual dalam Pembelajaran PAI View project The Key Challenges and Recommendations for

- Healthy Cities Implementation of North Kolaka, Indonesia View project. August. <https://www.researchgate.net/publication/343651814>
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Effect of Leadership Style , Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT . ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67–71. <https://www.econjournals.com/index.php/irmm/article/view/7167>
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2), 1–8. <https://www.neliti.com/id/publications/86280/pengaruh-motivasi-kerja-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-studi-kasus>
- Sadarman, B., & Fitriani, I. D. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 1(3), 29–50. <https://doi.org/10.31955/mea.vol1.iss3.pp29-50>
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Safitri, E., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen |*, 1(4), 1044–1054.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4).
- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal STIE Semarang*, 11(1), 52–65. <https://doi.org/10.33747/stiesmg.v11i1.338>
- Siagian, Sondang P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Hal. 138
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120. <https://doi.org/10.26740/bisma.v5n2.p120-129>
- Sutrisno, Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. *Journal Of Management*, 2(2), 1–12.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i1.3365>
- Turang, R. C., Kindangen, P., & Tumiwa, J. (2015). Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance in PT. Dayana Cipta. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(04), 505–516. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/9650>
- Utari, W., Setiawati, R., & Fauzia, N. (2020). The Effect of Work Discipline on the Performance of Employees in Compensation Mediation: A Case Study Indonesia. *PalArch's Journal of ...*, 17(9), 1056–1073. <https://www.archives.palarch.nl/index.php/jae/article/view/3720>