

Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pekerja PT Sri Indah Mandiri Di Kota Batam

Giska Indra¹, Suhardi²

¹Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

email: pb160910467@upbatam.ac.id

ABSTRACT

Competitive advantage will be achieved if company management can manage company activities by promoting human resources or better known as effective and efficient employees. One of the factors that determine good employee performance is Work Motivation and Discipline because Human Resources are an important element in determining good or bad for the company. PT Sri Indah Mandiri Focuses on providing hardware for architectural and building needs. The purpose of this study is to determine and analyze the effect of work motivation and discipline on the performance of PT Sri Indah Mandiri employees either partially or simultaneously. In this study the population used 120 samples with variables are motivation (X1) and work discipline (X2) and employee performance (Y). In this study, the analytical method used is linear regression analysis, to test the truth of the final hypothesis that has been done by the researcher. Hypothesis testing is done by using the F and T test. The results of the study show that partial motivation has a significant effect on employee performance and work discipline has a significant effect on employee performance. Motivation and Work Discipline simultaneously have a positive and significant impact on the performance of employees of PT Sri Indah Mandiri.

Keywords : Motivation; Work Discipline; Employee Performance.

PENDAHULUAN

Menurut Haman (2017) SDM elemendalammenentukanstrategisbaiktauburuknyasuatuentitas. Dalammengembangkansumberdayaman usiasecarateratur dan terencanayaknikebutuhan yang sangatpentinguntuk masa depandalamsuatuentitas. Iniharusselaludiperhatikan dan dipeliharaagar terustumbuh. Manajemen SDM dianggapsebagaielemen yang sangatmenentukandalam proses pengembanganbisniskarenapengembankualitasbisnisakanterwujuddengan SDM yang berkualitas. Dalamkondisilingkunganini, manajemendiharuskanuntukmenemukan carabaruuuntukmenjagaanggotapekerja yang mempunyai produktivitastinggi dan

mengembangkanpotensimerekauntukme mberikankontribusimaksimal pada entitas. PT Sri Indah Mandiribergerakdalambidang Manufacturing. Menyediakanbahan bangunan struktural, bahan konstruksi finishing, bahan mekanik, peralatan konstruksi, bahan plafon, bahan partisi, konstruksi kaca dan aluminium dan kontraktor umum.PT Sri Indah Mandirididirikan pada tahun 1997 oleh bapakDju Seng.PT Sri Indah MandiriBerfokus pada penyediaan perangkat keras untuk kebutuhan arsitektur dan bangunan. Menjaga kualitas, terjamin, artistik dan produk yang inovatif. Produsen eternit unggul dan produk serta sistem terkait untuk interior komersial dan residensial.

Begitu juga dengan motivasi terciptakarena adanya keinginannya dalam diri sendiri.

Seharusnya entitas member perhatian lebih bagi para pekerjadalam memberikan upah kepada karyawan yang bekerja lebih batas jam kerja. Hal yang menyebabkan kurangnya motivasi pekerja yaitu seperti halnya kelebihan jam kerjaitidak dianggap lembur melainkan loyalitas terhadap entitas.

Pekerja menganggap bahwa apa yang dikerjakantidak sebanding dengan gaji yang diterima, seringkali uang itu dipergunakan untuk mengukurkan tingkat motivasi bekerja, semakin tinggi pendapatan pekerja, semakin banyak motivasi ditempatkerjatinggi dan sebaliknya.

Setiap entitas pasti mempunyai problema, problema yang memiliki efek besar atau kecil pada setiap pekerjaan. Problema yang muncul yaitu pada pekerja yang kurang disiplin dalam jam masuk kantor, yang begitu tidak sesuai dengan jam kerja yang juga berakibat pada nilai kinerja pekerja.

Kurangnya ketegasan terhadap pekerja yang melanggar aturan sehingga pekerja tidak peduli terhadap tata tertib entitas. Pada tahun 2019

terjadi peningkatan setiap bulannya, banyak pekerja yang melanggar aturan jam masuk kantor, seharusnya pekerja tiba di kantor 08:00 WIB tetapi tidak lebih dari pukul 08.00. Hal itu mengakibatkan menurunnya kinerja pekerja.

Begitu pula dengan disiplin kerja, masing-masing entitas tentunya mempunyai aturan yang dipatuhi bagi setiap orang yang bekerja di entitas tersebut. Mempunyai pekerja yang memiliki disiplin akan member pengaruh positif pada entitas. Menurut Wahyudi (2019) Disiplin yakni salah satu cara yang ditempuh organisasi untuk mencapai sasaran dengan menggunakan alat yang efektif yakni aturan, tidak ada jaminan tercapai tujuan apabila melakukan upaya yang tidak dilaksanakan.

Pekerja harus mematuhi semua tata tertib entitas, tidak hanya untuk bawahannya tetapi juga untuk para pemimpinnya agar entitas berjalan dengan baik.

Maka penanaman disiplin kerja sangat penting dilakukan oleh pemimpin dan pekerja dibawahnya agar kinerja membaik dan pekerjaan antiasamemberikan kinerja yang tepat dan baik pula.

Tabel 1 Daftar Absensi PT. SRI INDAH MANDIRI Periode Tahun 2019

Bulan	Pekerja Jumlah	Cuti (Frekuensi)	Sakit (Frekuensi)	Izin (Frekuensi)	Mangkir (Frekuensi)	Terlambat (Frekuensi)
Juli	120	11	2	2	4	20
Agus	120	15	1	3	5	15
Sept	120	8	1	1	4	16
Okt	120	6	3	2	3	19
Nov	120	9	2	2	4	15
Dec	120	5	1	3	2	17

(Sumber :HRD PT. SRI INDAH MANDIRI, 2019)

Berdasar pada survey pendahuluan tabel 1. penelitian menemukan adanya kekurangan menaati tata tertib, hal itu dapat memberikan imbas yang negative kepada sebuah entitas, disamping disiplin kerja beserta motivasi. Dimana semua itu saling berkaitan maka itu dilakukan penelitian yang berjudul: Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pekerja PT Sri Indah Mandiri Di Kota Batam.

Kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang sudah dicapai oleh satu orang atau satu kelompok orang dalam suatu organisasi atau entitas, berdasar pada wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi atau entitas yang bersangkutan secara hukum, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan mereka atau etikatanah.

Jadi kinerja itu penting bagi entitas atau organisasi maupun individu itu sendiri.

Menurut Widodo (2018) kinerja atau prestasi kerja berarti kemampuan, penampilan dan target pencapaian yang harus dimiliki dalam seorang pekerja. Jika seorang memenuhi karakter yang dibutuhkan dalam suatu entitas, maka itu dapat menjadi salah satu poin untuk pencapaian target dan didukung dengan fasilitas yang memadai dalam kegiatan operasional.

Menurut Wales (2017) kinerja atau prestasi kerjanya nikeseluruhan atau keberhasilan tidakanseseorang selama kurun waktu tertentu dalam pelaksanaan tugas sehubungan dengan hasil pekerjaan standar dan target yang ditentukan sebelumnya dan disepakati bersama.

a. Indikator Kinerja Pekerja

Tolak ukur kinerja pekerja pada penelitian ini disadur berdasar pada pandangan (Edison & Anwar, 2017: 203) yakni sebagai berikut:

1. Target
Fokus terhadap pencapaian target dan tantangan target yang ditetapkan.
2. Kualitas
Setiap anggota memiliki keahlian tertentu agar pelanggan puas dengan kualitas yang dihasilkan.
3. Waktu
Tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, serta kepuasan pelanggan terhadap waktu penyelesaian pekerjaan.
4. Taat Asas
Tingkat kebenaran dalam proses dilakukannya cara yang benar, dan tingkat transparansi dapat dipertanggungjawabkan.

MOTIVASI

Semangat kerja atau motivasi itu sangat penting karena setiap pekerja akan siap bekerja keras dan memiliki tingkat antusias yang tinggi untuk mencapai hasil yang baik dalam bekerja. Perilaku itu didorong dan distimulasi oleh kebutuhan, keinginan, tujuan dan keputusan mereka. Stimulus berasal dari diri (internal) dan lingkungan (eksternal). Stimulus ini akan menimbulkan motivasi yang akan mendorong orang untuk bekerja atau melakukan kegiatan untuk mendapatkan kebutuhan dan kepuasan pekerjaan mereka.

Menurut Julianry & Syarif, (2017) bahwa motivasi yakni semangat yang muncul baik karena faktor yang muncul dari dalam maupun faktor yang muncul dari luar yang menjadikan orang tersebut melakukan sesuatu agar tercapai tujuannya.

Sedangkan (Nugroho 2017) menyatakan bahwa motivasi ditempatkan kerja yakni dorongan yang menyebabkan seseorang melakukan tindakan atau aktivitas, yang terjadi secara sadar dengan tujuan untuk memberikan stimulan atau rangsangan kepada pekerja yang setuju bahwa pekerja harus melakukan segala upaya ditempat kerja.

a. Indikator Motivasi

Indikasi semangat atau motivasi pada observasi ini disadur menurut pemikiran Toha & Darmanto (2014) yakni sebagai berikut:

1. **Kebutuhan fisiologis**
Yaitu hal paling utama yang dibutuhkan dan mutlak untuk dipenuhi untuk mempertahankan kelangsungan hidup manusia. Kebutuhan fisiologis yang harus dipenuhi, yaitu lapar dan haus, perlindungan pakaian dan tempat tinggal dan kebutuhan lainnya.
2. **Kebutuhan akan sebuah rasa aman**
Yakni kebutuhan prioritas kedua setelah kebutuhan fisiologis yang harus dipenuhi selama hidupnya, sebelum terwujudnya perasaan aman, setiap individu dapat bekerja secara optimal dalam hidupnya. Kebutuhan keamanan yang harus dipenuhi keamanan dan perlindungan fisik dan emosional (tanpa ancaman, pekerjaan yang aman).
3. **Kebutuhan untuk disukai**
Yang perlu dicintai kebutuhan akan interaksi timbal

balikan dari manusia dalam kehidupan sosial. Karena manusia adapathidup dalam masyarakat yang hidup dengan orang lain. Kebutuhan untuk memiliki perasaan untuk mencintai, persahabatan, afiliasi, dan interaksi.

4. **Kebutuhan harga diri**
Kebutuhan akan apresiasi berperandalam memotivasi perilaku satu orang. Dengan apresiasi seseorang, mereka akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan. Perlunya penghargaan yang harus dimiliki oleh setiap individu.
5. **Kebutuhan pengembangan diri**
Kebutuhan untuk pengembangan diri yakni keinginan seseorang untuk dapat menggunakan semua kemampuan mereka untuk mencapai semua yang mereka bisa dan lakukan untuk mencapainya. Kebutuhan aktualisasi seperti menjadi apa yang mereka mampu menyadari potensi dan pemenuhan diri mereka (yang terbaik, yang paling cerdas).

DISIPLIN KERJA

Disiplin itu diartikan sebagai sikap menghargai yang ada dalam dirinya sendiri, terhadap aturan entitas. Jika peraturan entitas tidak diindahkan atau selalu dilanggar, pekerja tersebut memiliki nilai disiplin yang tidak baik. Berbedajikapekerja patuh pada peraturan, artinya mempunyai nilai disiplin yang baik (Toha and Darmanto 2014).

Menurut Safrina (2016) Disiplin yakni kehendak dari hati nurani untuk berlaku mematuhi semua aturan seperti, mengetahui upoksi dan tanggung jawab dan untuk perilaku dan tindakannya sesuai dengan aturan lembaga tertulis maupun yang tidak tertulis.

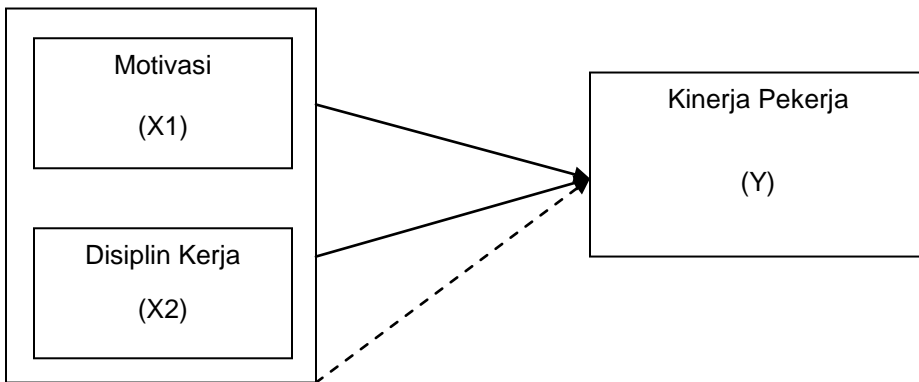
Disiplin merupakan sikap mental yang tercerminkan dalam tindakan dan perilaku dalam bentuk kepatuhan terhadap peraturan atau etika pemerintah, standar dan aturan yang berlaku dalam entitas untuk tujuan tertentu, karena tanpa disiplin, semua kegiatan akan mengarah pada hasil yang tidak memuaskan yang tidak memenuhi harapan (Kurniawan and Alimudin 2015).

a. Indikator Disiplin Kerja

Indikasi disiplin kerja pada observasi ini disadur menurut pemikiran Hamali (2016: 216) yakni sebagai berikut:

1. Disiplin preventif
Kegiatan berperilaku disiplin untuk mematuhi berbagai standar dan aturan, untuk mencegah penyalagunaan.
2. Disiplin korektif
Kegiatan berperilaku disiplin sebagai upaya untuk mengatasi pelanggaran peraturan dan berusaha menghindari pelanggaran lebih lanjut.
3. Disiplin progresif
Entitas dapat memberlakukan aturan dan kebijakan disiplin berorientasi progresif, yang berarti menjatuhkan sanksi yang berat jika terjadi pelanggaran terus-menerus.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Berpikir (Sumber: Peneliti, 2020)

Hipotesis

- H₁: Motivasi berimbas terhadap kinerja pekerja PT Sri Indah Mandiri Di Kota Batam.
- H₂: Disiplin kerja berimbas pada kinerja pekerja PT Sri Indah Mandiri Di Kota Batam.
- H₃: Motivasi dan disiplin di tempat kerja berimbas terhadap kinerja pekerja PT Sri Indah Mandiri Di Kota Batam.

tif yang telah diterapkan pada metode kuantitatif dengan model pada observasi ini dilakukan dengan mengumpulkan sumber informasi-informasi yang dibutuhkan untuk penelitian yang kemudian akan dilakukan pengolahan data dan menganalisisnya untuk diambil satu kesimpulan.

Jenis observasi atau penelitian yang akan dipergunakan yakni dengan cara mengumpulkan contoh atau sampel populasi staf dari PT Sri Indah Mandiri yaitu dengan menggunakan teknik kuisioner.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Metode yang dipergunakan yakni metode analisis deskrip

a. Operasional Variabel

Variabel Didalam observasi ini, yakni variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen).

1. Variabel bebas didalam penelitian ini, yakni motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2).
2. Variabel Dependen: Kinerja Pekerja (Y)

b. Populasi Dan Sampel

Populasi yakni jumlah semua objek maupun subjek yang akan diteliti berdasarkan pada karakteristik yang sudah ditentukan oleh peneliti (Sujarweni, 2015: 80) dalam observasi ini yakni pekerja PT Sri Indah Mandiri yang terdiri dari 120 orang.

Dalam observasi ini, peneliti menggunakan teknik *non probability sampling* dengan metode pengambilan sampel yang dipergunakan yakni sampel jenuh atau sensus (Sugiyono, 2012:85). Seluruh populasi pada PT Sri Indah Mandiri dijadikan sebagai sampel yang berjumlah 120 orang. Observasi ini menggunakan teknik mengumpulkan data dengan penyebaran kuesioner. Memberikan pertanyaan kepada responden

tentang variabel dalam penelitian, dalam pengukurannya, setiap responden akan ditanyai pemikiran dan pendapat melalui kuesioner pertanyaan dan pernyataan, penilaiannya skala 1 sampai 5.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam observasi ini, pengumpulan datanya menggunakan Teknik kuesioner yang berisikan pertanyaan atau pernyataan kepada responden. Kuesioner dalam observasi ini akan diberikan dan disebarkan kepada pekerja PT Sri Indah Mandiri.

Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dimana metode tersebut, pengumpulan data dilakukan dari semua responden sesuai dengan sampel peneliti. Selanjutnya, melakukan analisis dan melakukan pengolahan data tersebut sesuai dengan metode yang dipergunakan. Data yang diolah dalam penelitian ini juga menggunakan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas Data

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,731	0.178	Valid
2	0.748	0.178	Valid
3	0.774	0.178	Valid
4	0.696	0.178	Valid
5	0.706	0.178	Valid

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.636	0.178	Valid
2	0.675	0.178	Valid

3	0.777	0.178	Valid
4	0.497	0.178	Valid
5	0.495	0.178	Valid
6	0.394	0.178	Valid

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pekerja

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.790	0.178	Valid
2	0.802	0.178	Valid
3	0.871	0.178	Valid
4	0.769	0.178	Valid
5	0.249	0.178	Valid

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Dari hasil yang di dapatkan dari data tabel 2 – 4 menunjukkan nilai r_{hitung} untuk seluruh item pernyataan yang dipergunakan untuk mengukur keseluruhan variable

mempunyai koefisien korelasi yang lebih dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Kesimpulannya yakni semua variable dinyatakan Valid.

Hasil Uji Realibilitas

Tabel 5. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi	0.779	Reliabel
Disiplin Kerja	0.646	Reliabel
Kinerja Pekerja	0.767	Reliabel

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Hasil yang tertera pada tabel 5 menunjukkan variabel motivasi, disiplin kerja dan kinerja pekerja mempunyai koefisien alpha $> 0,60$. Berdasar pada hasil uji reliabel itu menunjukkan bahwa

ketiga jenis variabel penelitian ini yakni reliabel atau dengan kata lain dapat dipercaya dan variabel itu sudah layak dipergunakan.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Pengujian Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.80438647
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.070
	Negative	-.071
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Hasil pengujian untuk normalitas kolmogorov-smirnov, kesimpulannya data itu memiliki hasil yang normal

karena nilai Kolmogorow-Smirnov berada pada tingkat signifikan $0,200 > 0,05$.

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
Motivasi	0.912	1.096	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0.912	1.096	Tidak Terjadi Multikolinieritas

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Kesimpulannya yakni variabel motivasi bernilai *tolerance* 0.912 > 0.10, sedangkan VIF memiliki nilai 1.096 < 10.00 dan variabel Disiplin Kerja bernilai

tolerance 0.912 > 0.10, sedangkan VIF memiliki nilai 1.096 < 10.00. Kesimpulan akhirnya yakni pada model regresi ini tidak terjadi masalah multikolinieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.961E-17	1.998		.000	1.000
	Motivasi	.000	.060	.000	.000	1.000
	Disiplin Kerja	.000	.092	.000	.000	1.000

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2020)

Berdasarkan tabel 8 dapat kita ketahui antara motivasi dengan signifikan 1,000 dan disiplin kerja dengan signifikan 1,000. Dari keempat nilai itu

memiliki signifikan > 0,05 jadi kesimpulannya model tidak terkena masalah heteroskedastisitas.

Hasil pada Pengujian Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Hasil pada Pengujian Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.104	1.998		2.554	.012
	Motivasi	.163	.060	.210	2.690	.008
	Disiplin Kerja	.583	.092	.494	6.326	.000

Berdasarkan tabel diatas diperoleh suatu analisis model estimasi regresi

linier berganda yaitu $Y = 5.104 + 0.163X_1 + 0.583X_2$

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.591 ^a	.349	.338	1.820	1.280

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26, 2020)

Berdasar pada table I terlihat jelas yakni nilai $R^2 = 0,349$ atau 34,9%. Hal itu menjelaskan 34,9% variabel kinerja pekerja dapat dijelaskan oleh variabel

motivasi dan disiplin kerja. Sisanya sekitar 65,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam observasi ini.

HASIL UJI T

Tabel 11. Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.104	1.998		2.554	.012
	Motivasi	.163	.060	.210	2.690	.008
	Disiplin Kerja	.583	.092	.494	6.326	.000

(Sumber: Data Observasi, 2020)

Hasil yang didapat dari variabel kualitas produk, promosi dan citra merek terhadap keputusan pembelian yakni sebagai berikut :

1. Variabel motivasi yakni $0,008 < 0,05$ dan thitung $2,690 > t_{tabel} 1,658$. Variable motivasi memiliki imbas yang positif dan

2. Variabel disiplin kerja yakni $0,000 < 0,05$ dan thitung $6,326 > t_{tabel} 1,658$. Variabel disiplin kerja mempunyai imbas yang positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja pada PT Sri Indah Mandiri.

HASIL UJI F

Tabel 12. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	208.150	2	104.075	31.429	.000 ^b
	Residual	387.441	117	3.311		
	Total	595.592	119			

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Hasil uji-F diketahui nilai $F_{hitung} = \text{sign}$ dalam observasi ini yakni 0,05 dan nilai F_{hitung} 31,429 dengan sign 0,000. Karena nilai sebesar $31,429 > F_{tabel}$ 3,95 maka secara simultan variabel motivasi dan

kinerja pekerja memiliki efek atau berpengaruh terhadap kinerja pekerja PT Sri Indah Mandiri.

SIMPULAN

Pada hasil pembahasan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan yakni sebagai berikut:

1. Motivasi memiliki pengaruh dengan arah positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja pada PT Sri Indah Mandiri. Sehingga dapat disimpulkan, variabel motivasi memiliki pengaruh pada variabel kinerja pekerja.
2. Disiplin Kerja memiliki pengaruh dengan arah positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja pada PT Sri Indah Mandiri. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh pada variabel kinerja pekerja.
3. Motivasi dan Disiplin Kerja bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja pada PT Sri Indah Mandiri. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh bersama-sama pada variabel kinerja pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Edison, Emron and Yohny Anwar. 2017. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. 2nd ed. Bandung: Alfabeta, cv.

Julianry, Anriza and Rizal Syarif. 2017. "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pekerja Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi

Dan Informatika." 3(2):236–45.

Kurniawan, Hendra and Arasy Alimudin. 2015. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kedisiplin Terhadap Kinerja Pekerja PT. Garam (Persero)." 1(2).

Nugroho, Febriawan Ardi. 2017. "EKUILIBRIUM." 2:119–24.

Priyatno, Duwi. 2011. *Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS*. Yogyakarta.

Safrina, Emi. 2016. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang." 2(2).

Toha, Muharto and Darmanto. 2014. *Perilaku Organisasi*. 2nd ed. edited by brillianting pratiwi. Tangerang Selatan.

wahyudi. 2019. "Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Performance." *JEE (Jurnal Edukasi Ekobis)* 2(4):351–60.

Wales, Gabriela V. 2017. "Kantor Cabang Manado Effect of Organizational Culture , Leadership Style and Discipline Work Toward Employee Performance of Pt . Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk ." 5(3):4435–44.

Widodo, Trenggono. 2018. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam."

