

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PEGADAIAN  
(PERSERO) CABANG SRAGEN**

**Prayogo Aris Munandar**<sup>1)</sup>  
**Suprayitno**<sup>2)</sup>  
**Sunarso**<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup> Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta  
e-mail: <sup>1)</sup> prayogo.munandar@pegadaian.co.id

**Abstrak**

Sumber Daya Manusia (SDM) berperan penting dalam sebuah organisasi, dalam perusahaan SDM merupakan karyawan yang menjadi penentu dalam keberhasilan perusahaan dengan kinerjanya untuk bisa bersaing dengan para kompetitor bisnis maka sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan perusahaan. Kegiatan perusahaan sangat bergantung pada kinerja para karyawannya, oleh sebab itu SDM yang unggul menjadi modal dasar perkembangan perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan survei pada karyawan Pegadaian (Persero) Cabang Sragen. Jenis data menggunakan data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data menggunakan data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Pegadaian Cabang Sragen. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 35 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi pustaka. Analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja.

**Abstract**

*Facing the development of an increasingly rapid and technological era, utilizing technology is one of the most appropriate things for today. This research is a survey. This type of data uses qualitative data and quantitative data. Sources of data using primary data and secondary data. The population in this study is an unknown number of IndiHome customers in the city of Surakarta. The number of samples used in this study were 100 people. The sampling technique used was purposive sampling technique. Data collection techniques using questionnaires and literature study. Data analysis used descriptive analysis, multiple linear regression test, t test, F test, and coefficient of determination test. Partially, the results showed that price, service quality, product quality and brand image had a significant effect on customer satisfaction.*

**Keywords:** price, service quality, product quality, brand image.

## PENDAHULUAN

Kinerja karyawan yang baik merupakan hal penting bagi perusahaan dan bagi karyawan sendiri. Meningkatnya kinerja karyawan menjadi dasar pertimbangan bagi perusahaan dalam upaya pengembangan sumber daya manusia yang lebih unggul, Kondisi seperti ini menuntut perusahaan harus mempunyai keunggulan yang kompetitif di bidangnya, untuk bisa bersaing dengan para kompetitor bisnis maka sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan perusahaan. Kegiatan perusahaan sangat bergantung pada kinerja para karyawannya, oleh sebab itu SDM yang unggul menjadi modal dasar perkembangan perusahaan.

PT Pegadaian (Persero) bisa mencapai hasil maksimal dengan meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya yang dimiliki demi tercapainya tujuan perusahaan. Pada prinsipnya telah ada motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja yang baik pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Sragen, akan tetapi masih ditemukan adanya persentase yang fluktuatif serta lingkungan kerja kurang produktif terjadi tempat kerja yang kotor, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Berdasarkan observasi terdapat gairah kerja karyawan yang relatif rendah, tidak adanya pimpinan memberi motivasi saat *morning breafing* dan tidak ada ketegasan untuk kedisiplinan kerja karyawan, sehingga kualitas pelayanan yang terjadi tidak baik, hal ini dapat dilihat dari sikap para karyawan yang kurang cekatan dalam melayani nasabah. Ketika ada nasabah yang datang, karyawan tidak dengan sigap menyambut dan menanyakan apa keperluan nasabah tersebut. Hal ini tentu akan mendapat penilaian negatif dari beberapa nasabah. Fenomena lain dapat dilihat dari jumlah antrean nasabah yang sangat panjang karena lamanya pelayanan yang disebabkan kurangnya gairah kerja para karyawan.

## KAJIAN TEORI

Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, nilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan (Dessler, 2011:5). Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas).

Wibowo (2013: 96) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat mendorong karyawan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, di mana semakin baik perlakuan perusahaan terkait dengan motivasi kerja karyawan, kinerja karyawan akan mengalami peningkatan yang memberikan pengaruh terhadap perilaku karyawan. Komponen dari motivasi kerja meliputi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Luthans, 2014: 160). Penjelasan dari kedua komponen motivasi kerja tersebut, Motivasi instrinsik adalah bentuk motivasi yang berhubungan dengan internal karyawan yang mampu memotivasi karyawan dalam berperilaku maupun bertindak. Motivasi intrinsik, meliputi: tanggung jawab (*responsibility*), pengakuan atas pencapaian kerja (*achievement*), pengalaman (*experience*), atau sesuatu yang bahwa dengan pekerjaan itu sendiri. Motivasi ekstrinsik adalah bentuk motivasi yang bersifat fisik (*tangibles*), dan termasuk motivasi ekstrinsik antara lain: gaji (*pay*), keuntungan (*benefits*), promosi (*promotions*), dan lingkungan kerja (*work environment*). Keempat komponen tersebut merupakan bentuk motivasi

yang bersifat fisik, namun juga dimungkinkan terdapat bentuk lain dari motivasi ekstrinsik, misalnya: bonus, fasilitas, dan lainnya.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut (Sutrisno, 2014: 116). Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan dan dapat mencapai tujuan dari perusahaan.

Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingatkan anggotainstansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan (Hasibuan, 2012: 193). Kedisiplinan karyawan tercermin melalui meningkatnya kinerja pegawai dan juga tergantung pada kesadaran pegawai yang dapat dilihat dari perilaku para pegawai dalam bekerja

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian studi kasus pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Sragen terhadap kinerja karyawannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Sragen sebanyak 35 karyawan, teknik dalam mengambil sampel menggunakan sensus.

Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan untuk dicintai dan disayangi, kebutuhan untuk dihargai, dan kebutuhan aktualisasi diri. Indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik yang terdiri dari penerangan/cahaya di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, keamanan di tempat kerja dan lingkungan kerja non fisik yang terdiri dari hubungan atasan dengan bawahan, hubungan antara sesama karyawan. Indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja meliputi taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan dalam organisasi, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan, mematuhi norma-norma yang berlaku. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu, tingkat kehadiran, dan kerja sama.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji instrumen motivasi ( $X_1$ ) sebanyak 5 item pertanyaan, lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebanyak 5 item pertanyaan, disiplin kerja ( $X_3$ ) sebanyak 5 item pertanyaan, dan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebanyak 5 item pertanyaan valid yang ditunjukkan dengan  $p$ -value < 0,05. Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *cronbach's alpa* variabel motivasi (0,798), lingkungan kerja (0,795), disiplin kerja (0,681), dan kinerja karyawan (0,728) dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *cronbach's alpa* > 0,60.

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas, yang perlu dilihat dari program olah data SPSS adalah *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), jika nilai *tolerance variabel independent* lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 berarti tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 1. Hasil Uji Asumsi Klasik**

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji multikolinearitas	VIF (2,008) < 10 <i>Tolerance</i> (0,498) > 0.10 VIF (1,852) < 10 <i>Tolerance</i> (0,540) > 0.10 VIF (3,043) < 10 <i>Tolerance</i> (0,329) > 0.10	Tidak terjadi multikolinearitas
Uji autokorelasi	p (0,305) > 0,05	Tidak terjadi autokorelasi
Uji heteroskedastisitas	p (0,980) > 0,05 p (0,571) > 0,05 p (0,706) > 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Uji normalitas	p (0,200) > 0,05	Residual berdistribusi normal

Sumber: Data primer diolah, 2022

### Analisis Deskriptif

Hasil analisis menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini terdiri dari responden yang berusia 20 – 35 tahun sebanyak 12 orang (34%), responden yang berusia 36 – 45 tahun sebanyak 12 orang (34%), responden yang berusia > 45 tahun sebanyak 11 orang (32%). 22 orang (62%) berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 13 orang (38%) berjenis kelamin perempuan. Pendidikan diploma sebanyak 8 orang (22%) dan berpendidikan sarjana sebanyak 27 orang (78%).

### Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menganalisis pengaruh harga, kualitas pelayanan, kualitas produk, dan *brand image* terhadap kepuasan pelanggan dengan menggunakan program SPSS sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	Koefisien regresi	t	Sig
(Constant)	1,432	0,860	0,397
Motivasi	0,308	3,562	0,001
Lingkungan Kerja	0,285	3,260	0,003
Disiplin Kerja	0,387	2,915	0,007
Uji F hitung	51,994		0,000
Adjusted R Square	0,818		

Sumber: Data primer diolah, 2022

### Regresi Linier Berganda

Dari tabel 2 di atas, diperoleh persamaan regresinya adalah:

$$Y = 1,432 + 0,308 X_1 + 0,285 X_2 + 0,387 X_3$$

Konstanta (a): 1,432 bertanda positif, berarti jika motivasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) = 0 maka kepuasan konsumen (Y) adalah positif.  $b_1 = 0,308$  bertanda positif, berarti jika kualitas motivasi ( $X_1$ ) meningkat baik maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat, dengan asumsi lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) tetap.  $b_2 = 0,285$  bertanda positif, berarti jika lingkungan kerja ( $X_2$ ) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat dengan asumsi variabel motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) tetap.  $b_3 = 0,387$  bertanda positif, berarti jika disiplin kerja ( $X_3$ ) jika harga dipersepsikan meningkat atau wajar maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat, dengan asumsi variabel motivasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) tetap.

#### Uji t (uji signifikansi)

Perhitungan secara parsial motivasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,562 dengan  $p\ value$   $0,001 < 0,05$ . Maka motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Sragen. Perhitungan secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,260 dengan  $p\ value$   $0,003 < 0,05$ . lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Sragen. Perhitungan secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,915 dengan  $p\ value$   $0,007 < 0,05$ . Maka disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Sragen.

#### Uji F (uji ketepatan model)

Hasil perhitungan tabel ANOVA menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung sebesar 51,994 dengan  $p\ value$  sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya model tepat dalam memprediksi pengaruh motivasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).

#### Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi (Adjusted  $R^2$ ) untuk model ini adalah sebesar 0,818, artinya besarnya sumbangan pengaruh independen motivasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 81,8%, sisanya ( $100\% - 81,8\%$ ) = 18,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model, misal stres kerja, gaji, budaya kerja dan lain-lain.

Perhitungan secara parsial motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 3,562 dengan  $p\ value = 0,001 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan, dengan demikian  $H_1$  yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Sragen terbukti kebenarannya. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai maka perlu adanya pemberian motivasi, yaitu dimana semakin baik perlakuan perusahaan terkait dengan motivasi kerja karyawan, kinerja karyawan akan mengalami peningkatan yang memberikan pengaruh terhadap perilaku karyawan. "Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi" (Sunyoto, 2015: 10). Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang pernah dilakukan oleh Farisi, Irnawati, dan Fahmi (2020) dengan hasil bahwa motivasi

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. PT Pegadaian (Persero) Cabang Sragen dalam meningkatkan kinerja karyawan harus mampu meningkatkan motivasi.

Perhitungan secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 3,260 dan  $p$ -value = 0,003 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan demikian  $H_2$  yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Sragen terbukti kebenarannya. “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. (Sedarmayanti, 2011: 1). Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tidak kecil baik langsung maupun tidak langsung dalam memengaruhi produktivitas instansi, semakin baik lingkungan yang didapat di tempat kerja maka akan berpengaruh terhadap disiplin kerja. Sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Pramadita dan Surya (2015) dengan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perhitungan secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 2,915 dan  $p$ -value = 0,007 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan demikian  $H_3$  yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Sragen terbukti kebenarannya. “Disiplin kerja karyawan mencerminkan besarnya tanggung jawab karyawan pada tugasnya sehingga akan mendorong gairah kerja, semangat kerja hingga kinerja dan terwujudnya tujuan perusahaan (Arda, 2017: 50). Disiplin kerja merupakan sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya, dimana disiplin kerja yang baik mengacu pada terlaksananya sistem operasional yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Farisi, Irnawati, dan Fahmi (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Dari hasil olah data tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arda, Mutia. 2017. “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan”. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*. Vol 18 No 1, hal. 45-60.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Bandung.
- Dessler, Garry. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Alih Bahasa: Paramita Rahayu). Indeks. Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta. Bandung.
- Farisi, Irnawati, dan Fahmi. 2020. “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Humaniora*, Vol 4 No 1, hal 15-33.

- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kristianto, Djoko. 2010. “Meningkatkan Motivasi Kerja dengan Penghargaan Berbasis Kinerja Bagi Akuntan Publik”. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol 10 No 2, hal 178– 181.
- Luthans, Fred. 2014. *Perilaku Organisasi*. (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk). BPF. Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Martoyo, Susilo. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPF. Yogyakarta.
- Mathis R.L dan Jackson J.H, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Salemba Empat. Jakarta.
- Nabawi. 2019. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 2 No 2, hal 170-183
- Nitisemito, Alex S. 2012. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Prawatya dan Raharjo. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di Krai Purwodadi. *Diponegoro Journal of Management*. Vol 1 No 1, hal 232-331.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta. Bandung.
- Rachmadan dan Dudija. 2021. “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk. KCU Bandung”. *e-Proceeding of Management*. Vol 7 No 2, hal 5556-5563.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Keempat. Raja Grafindo. Jakarta.
- Samsudin Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke tiga. Pustaka Setia. Bandung.
- Saripuddin dan Handayani. 2017. “Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan”. *Jurnal EMBA*. Vol 2 No 1, hal. 101-118.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama Eresco. Jakarta.
- Siagian, Sondang P., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta. Bandung.
- Sukarni. 2018. “Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance at PT. XYZ”. *Journal of Management*. Vol 9 No 1, hal 13-17.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Buku Seru. Jakarta.
- Susanto. 2019. “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka”. *AGORA*. Vol 7, No. 1.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1. Cetakan Keempat. Prenada Media Group. Jakarta.
- Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.