

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI TOKO GIORDANO AREA DENPASAR DAN BADUNG

Ni Putu Eva Hendayani¹
Ni Luh Sili Antari²
I Gusti Agung Bagus Widiantara³

Universitas Triatma Mulya^{1,2,3}
email: eva.hendayaniputu99@gmail.com

Abstract

Employee performance is a crucial aspect of any company, as it significantly impacts the achievement of goals. This study examines the influence of work discipline and work motivation on employee performance at Giordano Stores in the Denpasar and Badung areas. The population consisted of 57 respondents. This study used this population as a sample. Data analysis techniques used were descriptive analysis, instrument testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, t-test analysis, determination analysis, and beta analysis. The conclusion is that work discipline and work motivation partially have a positive and significant influence on employee performance, as indicated by the positive regression coefficients. The magnitude of the influence of work discipline and work motivation on employee performance is 81.2%. The independent variables with a dominant influence on employee performance, as seen in the Standardized Coefficients Beta values, are work motivation, at 0.699, and work discipline, at 0.254.

Keywords: work discipline, work motivation, employee performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keterampilan, pengetahuan dan kreativitas. Seperti peranan setiap orang terhadap lingkungannya yang tidak lepas dari sikap pengembangan dan potensi yang ada dalam diri untuk mengembangkan lingkungan, membina, sekaligus meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan. Fungsi sumber daya manusia umumnya untuk meningkatkan produktivitas dalam menunjang organisasi supaya lebih kompetitif dan tercapainya tujuan. Penelitian ini dilakukan di Toko Giordano Area Denpasar dan Badung yang bertempat di beberapa mall seperti Living World Denpasar, TSM Bali, Icon Bali, Mall Bali Galeria, Discovery Bali, Beachwalk, Bali Collection, Lippo Mall Kuta dan Seminyak Village. Di Indonesia, Giordano pertama kali didirikan pada tahun 1999. Perusahaan ini memiliki toko pertama di Mall Taman Anggrek pada Desember 1999. Giordano Indonesia menjual berbagai pakaian dan aksesoris kasual, termasuk

merek seperti Giordano Unisex, Giordano Ladies, dan Giordano Junior. Saat ini, Giordano memiliki 238 toko di Indonesia salah satunya di Denpasar dan Badung. Dengan jumlah total karyawan ada 57 orang.

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang mencerminkan kesadaran dan keinginan untuk mematuhi peraturan dan tata tertib yang berlaku di lingkungan kerja, baik tertulis maupun tidak tertulis. Ini meliputi kesiapan untuk menjalankan tugas, menerima sanksi jika melanggar peraturan, dan berperilaku sesuai dengan norma-norma sosial yang berlaku.

Berikut ini merupakan data presensi karyawan di Toko Giordano Area Denpasar dan Badung selama tahun 2024, diperoleh data yaitu sebagai berikut:

Tabel 1
Tingkat Presensi Karyawan Di Toko Giordano Area Denpasar dan Badung Selama Tahun 2024

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Karyawan (Hari)	Jumlah Hari yang Hilang (Hari)	Persentase Presensi (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = (3) x (4)	(6)	(7) = (6) : (5) x 100%
1	Januari	57	23	1,311	39	2,97
2	Pebruari	57	22	1,254	35	2,79
3	Maret	57	22	1,254	36	2,87
4	April	57	24	1,368	39	2,85
5	Mei	57	22	1,254	41	3,26
6	Juni	57	23	1,311	40	3,05
7	Juli	57	23	1,311	40	3,05
8	Agustus	57	22	1,254	42	3,33
9	September	57	23	1,311	39	2,97
10	Oktober	57	24	1,368	41	2,99
11	Nopember	57	23	1,311	46	3,50
12	Desember	57	22	1,254	41	3,26
Jumlah			273	15,561	479	36,89
Rata-rata			22,75	1,296,75	39,91	3,07

Sumber: PT Giordano Indonesia, tahun 2024

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa tingkat presensi karyawan Giordano Area Denpasar dan Badung selama tahun 2024 berfluktuasi setiap bulan dengan rata-rata tingkat presensi sebesar 3,07%. Berdasarkan data, dalam beberapa bulan ditemukan tingkat presensi dibawah 3% seperti pada bulan Januari hingga April 2024 dan pada bulan September hingga Oktober 2024. Mudiarta dalam (Mahrizal, 2019) menyatakan rata-rata absensi 2-3 persen perbulan masih bisa dinyatakan baik dan absensi lebih dari 3% menggambarkan kondisi disiplin kerja yang tidak baik dalam organisasi. Data absensi karyawan Toko Giordano Area Denpasar dan Badung menunjukkan tingkat absensi lebih dari 3% dan ini

menunjukkan adanya indikasi masalah yang terjadi di dalam toko tersebut sehingga perlu memperoleh perhatian dari perusahaan terkait dengan kedisiplinan untuk memperoleh kinerja karyawan yang lebih baik. Salah satu penyebab dan berkurangnya kinerja adalah motivasi, jika motivasi yang diberikan kepada karyawan kurang, maka kinerja yang diberikan juga kurang bagus. Motivasi adalah salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi juga sebagai pendorong untuk dapat mengarahkan, menggerakkan potensi sumber daya manusia tersebut kearah tujuan yang diinginkan. Dengan adanya motivasi yang diberikan maka para karyawan juga akan tetap semangat dalam bekerja dan menaikkan kinerja mereka sehingga perusahaan juga akan mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

Pentingnya kinerja karyawan, sehingga sering kali kinerja karyawan menjadi masalah yang harus dihadapi dan diselesaikan guna membantu perusahaan di dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan bukan hanya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya tetapi termasuk proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja karyawan dikatakan penting, karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan.

Berdasarkan uraian mengenai permasalahan di atas, maka peneliti memutuskan melakukan penelitian di lokasi tersebut dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Toko Giordano Area Denpasar dan Badung”.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang sudah diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Toko Giordano Area Denpasar dan Badung?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Toko Giordano Area Denpasar dan Badung?
3. Berapakah besarnya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Toko Giordano Area Denpasar dan Badung?
4. Variabel bebas manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di Toko Giordano Area Denpasar dan Badung?

Dari pembahasan permasalahan dalam penelitian ini diharapkan nantinya dapat berguna baik secara teoritis maupun secara praktis.

Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat diharapkan menambah pengetahuan dan wawasan peneliti dalam mendalami teori-teori yang berhubungan dengan ilmu dalam manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dari hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah wawasan dan menjadi referensi serta informasi bagi pembaca

Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi organisasi untuk menentukan kebijakan yang berkaitan dengan disiplin kerja dan motivasi kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini juga agar

dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi pihak manajemen toko. Sebab hasil dari penelitian ini merupakan data yang diolah dari responden karyawan Toko Giordano Area Denpasar dan Badung.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2018), Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Motivasi Kerja

Novitasari (2017) menyatakan bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Kinerja

Menurut Afandi (2018), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Penelitian Terdahulu

Penelitian Fangiziah, dkk (2023) yang berjudul Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Vallian Lestari Bersama. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada PT. Vallian Lestari Bersama yang berjumlah 50 orang, sampel yang digunakan yaitu 44 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Vallian Lestari Bersama.

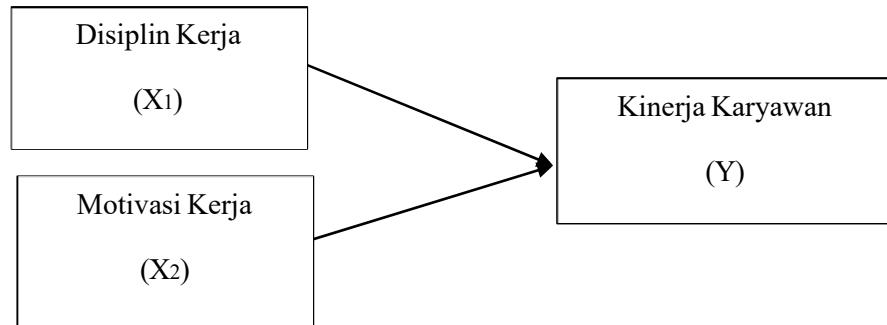
Penelitian Siregar. (2023) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cileungsi. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai Kantor Kecamatan Cileungsi sebanyak 55 orang. Hasil dari penelitian ini motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Widhiantara, dkk (2023) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan FIF Group Cabang Kuta. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 61 orang dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Tamba. (2023) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi dengan sampel 61 responden. Hasil dari

penelitian ini, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai.

Kerangka Konseptual



Gambar 1
Kerangka Konseptual Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Toko Giordano Area Denpasar dan Badung

Hipotesis

- H1: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Toko Giordano Area Denpasar dan Badung
- H2: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Toko Giordano Area Denpasar dan Badung

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode pendekatan kuantitatif. Penelitian ini memiliki dua variabel yakni variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja dan motivasi kerja, serta variabel terikat yang terdiri dari kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Toko Giordano Area Denpasar dan Badung. Sampel penelitian ini menggunakan metode sensus dimana seluruh populasi dinamakan sebagai sampel. Jadi sampel penelitian ini sebanyak 57 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik dokumentasi, teknik wawancara dan pemberian kuisioner. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linear berganda. Untuk memudahkan pelaksanaan perhitungan, akan digunakan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan reliabilitas

1. Untuk hasil uji validitas menunjukkan nilai *person correlation* dari setiap instrument pertanyaan dalam penelitian ini menunjukkan hasil lebih besar

dari 0,30 sehingga semua instrumen dinyatakan valid dan dapat mengukur apa yang seharusnya diukur.

2. Untuk hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 sehingga penelitian ini dikatakan reliabel

Uji Asumsi Klasik

1. Uji normalitas
 Pada penelitian ini menunjukkan bahwa diperoleh hasil *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$), maka dikatakan data berdistribusi normal.
2. Uji Multikolinearitas
 Pada penelitian ini mempunyai nilai *Tolerance* $\geq 0,10$ dan nilai *VIF* ≤ 10 . maka dapat dikatakan model telah bebas dari gejala multikolonieritas.
3. Uji Heteroskedastisitas
 Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas menunjukkan seluruh variabel bebas mempunyai nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Tabel 2
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi
Disiplin Kerja (X_1)	0,249
Motivasi Kerja (X_2)	0,611
Kinerja Karyawan (Y)	4,651

Berdasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,651 + 0,249X_1 + 0,611X_2 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 4,651 mempunyai arti bahwa jika variabel kinerja karyawan (Y) tidak dipengaruhi oleh kedua variabel bebasnya atau disiplin kerja (X_1), dan motivasi kerja (X_2) bernilai nol (0), maka besarnya kinerja karyawan akan sebesar 4,651 satuan.
2. Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X_1) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah dengan kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi variabel X_1 sebesar 0,249 berarti bahwa meningkatnya disiplin kerja sebesar 1 satuan akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,249 satuan.
3. Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X_2) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah dengan kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi variabel X_2 sebesar 0,611 berarti bahwa meningkatnya motivasi kerja sebesar 1 satuan akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,611 satuan.

Uji t

Hasil uji t variabel Disiplin Kerja (X_1) diperoleh bahwa t_{hitung} sebesar

3.879 dan t_{tabel} sebesar 1.674 karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t variabel Motivasi Kerja (X2) diperoleh bahwa t_{hitung} sebesar 4.941 dan t_{tabel} sebesar 1.674 karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Standardized Coefficient Beta

Hasil menunjukkan bahwa nilai *Standardized Coefficient Beta* variabel disiplin kerja (X1) adalah sebesar 0,254, sementara nilai *Standardized Coefficient Beta* variabel motivasi kerja (X2) adalah sebesar 0,669. Nilai koefisien beta variabel motivasi kerja lebih besar dibandingkan disiplin kerja ($0,669 > 0,254$), sehingga hasil ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Toko Giordano Area Denpasar dan Badung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan di Toko Giordano Area Denpasar dan Badung.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Toko Giordano Area Denpasar dan Badung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan di Toko Giordano Area Denpasar dan Badung.
3. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap meningkatnya kinerja karyawan meningkat sebesar 0,812. Hal ini berarti disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 81,2% terhadap kinerja karyawan di Toko Giordano Area Denpasar dan Badung.
4. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja dengan nilai *Standardized Coefficient Beta* sebesar 0,669.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta hal-hal yang terkait dengan keterbatasan penelitian, maka terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan, yaitu sebagai berikut:

1. Diharapkan pimpinan atau pihak *management* Toko Giordano Area Denpasar dan Badung dapat meningkatkan disiplin kerja. Dimana peningkatan disiplin kerja dapat diperbaiki atau ditingkatkan pada ketaatan peraturan kerja, hal ini dapat dilakukan dengan memberikan peraturan yang tegas dan tidak berlebihan, memberikan penghargaan dan sanksi, dan memberikan contoh kedisiplinan pada karyawan.
2. Diharapkan pimpinan atau pihak *management* Toko Giordano Area Denpasar dan Badung dapat meningkatkan motivasi kerja. Dimana peningkatan motivasi kerja dapat ditingkatkan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan positif, memberikan pengakuan dan penghargaan atas prestasi, serta memberikan kesempatan untuk pengembangan diri.

3. Untuk dapat mengeneralisasi hasil penelitian disarankan untuk memperluas cakupan responden baik dari cakupan wilayah maupun jenis toko.

Diharapkan penelitian mendatang dapat menambahkan variabel lainnya. Hal ini dilakukan agar dapat mengetahui variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan secara tepat dan sesuai, misal variabel kompensasi dan lingkungan kerja karena kedua variabel tersebut merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Agustini, Fauzi. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press. Medan.
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grup Penerbit CV Budi Utama. Yogyakarta.
- Alhamda, S. 2016. *Buku Ajar Metlit dan Statistik*. Deepublish. Yogyakarta
- Fangiziah, Elsyia Azkiyathul. Syahrums Agung, Immas Nurhayati. 2023. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*. Vol. 1 No. 3.
- Ferdinatus, Taruh. 2020. *Motivasi Kerja*. Cetakan Pe. CV Budi Utama. Yogyakarta.
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Hamali, A.Y. 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Seru. Jakarta.
- Hartono, N.A. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Gramedia Solo. *Skripsi*. Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said. Surakarta
- Hasibuan, M. S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hayatun, Rahmi. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Kesehatan Indera Masyarakat Provinsi Jawa Tengah. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Semarang
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers. Depok.

- Mahrizal, Dikki. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Multi Kadera Sejati, Jetis Mojokerto. *Jurnal Administrasi Dan Perkantoran Modern*. Vol 8 No. 3.
- Maruli, Raja. 2020. *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo. Surabaya.
- Maryati, Tri. 2021. *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. UMY PRESS. Yogyakarta.
- Novitasari, Dian. 2017. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Surakarta. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga.
- Nugroho, Ngajudin, Efendi Chua, Arwin, Wang Pong Han, dan Wilinny. 2019. *Analisis Motivasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Global Mitra Prima*. Jurnal Ilmiah Kohesi. Vol.3.No.3 Juli 2019. Hal 1-7.
- Nursalam. 2015. *Metodelogi Penelitian : Pendekatan Praktis*.
- Prasadja, Ricardianto. 2018. *Human Capital Management*. In Media. Bogor. Rivai,
- Rusdy A. 2019. *Manajemen*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sakiman, Sakiman. 2019. Peran Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak Non-PNS Kabupaten Kulon Progo. *Jurnal Psikologi Terapan dan Pendidikan*1, no 1 (2019) : 30.
- Sampurna, I. P., & Nindhina, T.S. 2018. *Metode Penelitian Karya Ilmiah*. 47.
- Siregar, Lena Derian Manyasari Siregar. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cileungsi. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Bina Sarana Informatika.
- Styoningrum, Yunita Rahayu. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Masa Pandemi. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Semarang. Semarang
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RD*. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Sebelas. Prananda Media Group. Jakarta.
- Tamba, Maria Rumiris. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja

Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi. *Undergraduate thesis*. Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Widhiantara, Putu Arya Wiweka. I Wayan Sujana, Ni Nyoman Ari Novarini. 2023. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Fifgroup Cabang Kuta. *Jurnal Emas Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar*. Vol 4 No 1. Januari 2023.