



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RSUD DR. SOETOMO SURABAYA

Oleh:

Rudi Sojali

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika
Jl. Wisata Menanggal 42 A, Surabaya

Abstrak: Penelitian ini berjudul “Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Dr. Soetomo Surabaya yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif dengan populasi seluruh karyawan RSUD Dr. Soetomo Surabaya dengan sampel 62 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan kuisioner dan dianalisis menggunakan uji t, Uji F dan uji r dengan bantuan aplikasi SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 2,033. Sedangkan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 1,904, serta disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 4,129.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah komponen utama di suatu lembaga yang memiliki peranan sangat besar dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Suwanto, 2019). Dari adanya hal tersebut maka manajemen sumber daya manusia dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara melakukan penilaian, pemberian balas jasa dalam organisasi sesuai dengan kemampuan kerja anggota di dalamnya. Kinerja karyawan adalah faktor yang sangat penting bagi suatu organisasi dalam perusahaan. Kinerja sebagai wujud dari perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan perannya dalam sebuah perusahaan. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta keberlangsungan hidup suatu organisasi dalam perusahaan. Simamora pada tahun 2012 menyebutkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok, hal ini dapat sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya, dalam mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu adanya lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja. Dalam penelitian ini akan membahas mengenai motivasi dan disiplin kerja serta hubungannya dengan kinerja karyawan. Motivasi merupakan

sebuah keinginan untuk melakukan kesediaan guna mencapai tujuan dalam sebuah organisasi (Robbins & Coulter, 2002). Motivasi dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun hal ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang menjadi target.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, disiplin kerja juga perlu diperhatikan. Disiplin kerja merupakan tindakan seorang karyawan dalam mentaati ketentuan suatu organisasi yang telah disepakati sejak awal (Hasibuan, 2011). Disiplin kerja dapat dilakukan dengan mengoreksi atau menghukum seorang karyawan apabila melanggar ketentuan yang disepakati (Hasibuan, 2011). Disiplin kerja yang baik dapat memberikan rasa tanggung jawab yang besar terhadap kewajiban-kewajiban yang harus dilakukan dalam sebuah perusahaan.

Sumber daya manusia RSUD Dr. Soetomo berjumlah 3.998 karyawan per September 2021 yang terdiri atas 2.593 paramedis dan 1.405 non medis. Banyaknya jumlah karyawan pada RSUD Dr. Soetomo mengakibatkan rumah sakit tersebut harus profesional dalam melakukan pengelolaan sumber daya manusia, baik karyawan paramedis maupun karyawan non medis. Adanya karyawan non medis sering kali tidak menjadi atensi oleh rumah sakit dalam proses penciptaan output. Padahal, hal ini merupakan komponen penting yang sangat dibutuhkan dalam rumah sakit, karena keduanya saling berkaitan dalam penyelesaian kinerja dan agar tidak terjadi masalah pada internal rumah sakit yang berkaitan dengan karyawan atau tenaga kerja yang tentunya akan berakibat pada kinerja rumah sakit.

Tujuan Penelitian:

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja simultan terhadap kinerja karyawan

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur proses pengembangan tenaga kerja agar memiliki potensi yang dapat berfungsi secara maksimal untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Simamora dalam Sutrisno (2015:5) Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2016) "disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku".

Menurut Simamora dalam Safudin (Karlina, Rosanto, & Saputra, 2019:8) mengemukakan bahwa "disiplin kerja adalah bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam organisasi".

Motivasi Kerja

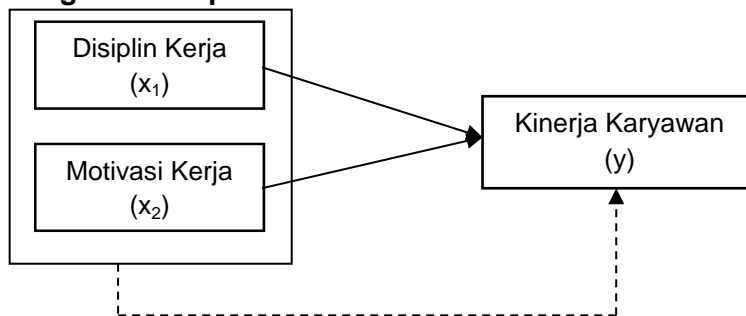
Motivasi kerja adalah kemauan kerja yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri karyawan sebagai integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh fisik dan sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut. Menurut Tubagus Achmad Darodjat (2015:198) motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia.

Kinerja

Kinerja adalah segala sesuatu yang dilakukan oleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tanggung jawab dan berorientasi pada target hasil kerja yang optimal.

Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dalam waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Data diolah peneliti,2022

Hipotesis

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD Dr. Soetomo
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD Dr. Soetomo
3. Disiplin dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD Dr. Soetomo

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian observasional analitik dengan desain *cross sectional*. Penelitian *cross sectional* merupakan suatu penelitian yang mempelajari dinamika korelasi antara faktor - faktor risiko efek dengan cara pendekatan, observasi atau pengumpulan data sekaligus pada satu waktu (Notoatmodjo, 2010).

Populasi dan Sampel

Populasi tidak saja orang tetapi obyek serta benda-benda alam yang lain juga namun mencakup semua karakter atau sifat yang ada pada objek atau subyek yang dikaji. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap bagian manajemen RSUD Dr. Soetomo yang berjumlah 62 orang.

Sampel yang dipergunakan pada riset ini diambil dengan kesemuanya dikarenakan total anggota populasi lebih kecil dari 100 orang responden yaitu sejumlah 62 responden dari masing - masing unit kerja bagian manajemen di RSUD Dr. Soetomo.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara studi literature, wawancara, dan menyebar kuisisioner (angket) kepada responden.

Teknik Analisis Data

Keseluruhan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 26.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Ghazali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Instrumen dinyatakan valid dapat diketahui dari signifikansi dari hasil perhitungan korelasi lebih kecil dari 0,05. Instrumen juga dapat dinyatakan valid jika r hitung positif serta r hitung > r tabel, sebaliknya item pernyataan dinyatakan tidak valid jika koefisien korelasi kurang dari r tabel.

Ghozali (2009) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu kuisisioner dinyatakan reliabel jika memiliki nilai cronbach alpha > 0,6.

2. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua variabel atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) dengan variabel dependen (Y). Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor di naik turunkan nilainya. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja karyawan
X1	= Disiplin Kerja
X2	= Motivasi kerja
a	= Konstanta
b ₁ b ₂ b ₃	= Koefisien regresi
e	= Variabel pengganggu

Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji statistik ini digunakan untuk melakukan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5%. Dalam hal ini adapun kriterianya yaitu apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada pengaruh antara variabel independen dan dependen.

2. Uji F

Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh dari variabel bebas (*independent*) secara simultan atau serempak terhadap variabel terikat (*dependent*).

3. Uji R

Koefisien determinasi parsial merupakan suatu nilai determinasi yang tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel bebas X_i secara parsial terhadap variabel terikat (Y), dimana semakin besar koefisien parsialnya, maka semakin besar pula pengaruh yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Koefisien determinasi parsial (R^2) bernilai antara nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang paling besar menunjukkan variabel yang dominan dalam menjelaskan atau mempengaruhi variabel terikat. Menurut Imam Ghozali (2016:46), nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Tabel 1. Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.984	8.276		7.006	.000		
	Disiplin Kerja (X1)	.251	.210	.266	1.904	.000	.993	1.007
	Motivasi Kerja (X2)	.404	.435	.414	2.033	.004	.997	1.003

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data diolah peneliti,2022

Berdasarkan hasil output diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah:
 $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$
 $Y = 7,984 + 0,251X_1 + 0,404X_2 + e$

Persamaan diatas di interpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 7,984 memberi arti apabila variabel disiplin kerja (X1), dan motivasi kerja (X2) bernilai konstan, maka besarnya variabel terikat kinerja karyawan sebesar 7,984.
- Disiplin kerja (X1) memiliki koefisien positif diketahui sebesar 0,251. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,251 atau 25,1%.
- Motivasi Kerja (X2) memiliki koefisien positif sebesar 0,404 yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,404 atau 40,4%.

Tabel 2. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.984	8.276		7.006	.000		
	Disiplin Kerja (X1)	.251	.210	.266	1.904	.000	.993	1.007
	Motivasi Kerja (X2)	.404	.435	.414	2.033	.004	.997	1.003

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data diolah penulis,2022

Diperoleh nilai t_{tabel} 1,670 ,hasil ouput diatas dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 1,904 > 1,670 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,005$, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hasil penelitian ini menyatakan **H1 diterima**.
- Nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 2,033 > 1,670 dan nilai signifikansi $0,004 < 0,005$ dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hasil penelitian ini menyatakan **H2 diterima**.

Tabel 3. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.792	2	5.896	4.129	.000 ^b
	Residual	2702.143	59	45.799		
	Total	2713.935	61			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X₂), Disiplin Kerja (X₁)

Sumber: Data diolah SPSS,2022

$$\begin{aligned} Df &= n - k \\ &= 62 - 2 \\ &= 60 \text{ (diperoleh } F_{\text{tabel } 3,15}) \end{aligned}$$

Hasil output tabel diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 4,129. Nilai ini $> F_{\text{tabel}}$ sebesar 3,15 dan mempunyai nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,005$. Sehingga disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X₁), dan Motivasi Kerja (X₂) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sehingga **H3 diterima**.

Tabel 4. Uji R

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.566 ^a	.474	.429	6.767	2.981

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X₂), Disiplin Kerja (X₁)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data diolah SPSS,2022

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai R Square = 0,474 (47,4%) yang menjelaskan faktor-faktor kinerja karyawan dari variabel disiplin kerja, dan motivasi kerja. Sehingga hasil uji koefisien determinasi (R²) menyatakan bahwa pengaruh disiplin kerja, dan motivasi kerja, secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan terbatas, sebesar 47,4%, sisanya sebesar 53,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian.

Pembahasan

1. Pengaruh *Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*

Berdasarkan hasil uji dengan menggunakan software SPSS yang telah dilakukan diatas, diperoleh nilai hasil pengolahan data untuk variable *Disiplin* terhadap Kinerja Karyawan nilai beta sebesar 0.251 dan besaran t hitung 1.904

dengan besaran sig sebesar 0.000, karena $\text{sig} < 0.050$. maka dapat disimpulkan variable *Disiplin* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Dr. Soetomo dengan besaran pengaruh sebesar 0.251 atau 25.1% dengan arah pengaruh positif.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti, jadi hipotesis diterima, hasil penelitian menunjukkan bahwa *Disiplin* perlu diperhatikan oleh instansi agar memberikan pengaruh yang baik, karena *disiplin* dapat memberikan dampak yang besar bagi konsumen dan antar staf di instansi. Hasil koefisien menunjukkan bahwa apabila nilai *disiplin* mengalami kenaikan maka pelayanan akan semakin baik namun sebaliknya apabila nilai *disiplin* mengalami penurunan maka pelayanan akan semakin buruk

Berdasarkan hasil kuisioner yang telah diteliti oleh penulis, *disiplin* memiliki pengaruh positif, yang dapat memberikan hasil kerja dan pelayanan maksimal.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji dengan menggunakan software SPSS yang telah dilakukan diatas, diperoleh nilai hasil pengolahan data untuk variable *Motivasi Kerja* terhadap Kinerja Karyawan nilai beta sebesar 0.404 dan besaran t hitung 2.033 dengan besaran sig sebesar 0.004, karena $\text{sig} < 0.050$. maka dapat disimpulkan variable *Motivasi Kerja* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Dr. Soetomo dengan besaran pengaruh sebesar 0.404 atau 40.4% dengan arah pengaruh positif.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti, jadi hipotesis diterima, hasil penelitian menunjukkan bahwa *Motivasi Kerja* dapat menumbukan minat kerja di RSUD Dr. Soetomo. Hasil koefisien menunjukkan bahwa apabila nilai *Motivasi Kerja* mengalami kenaikan maka minat kerja akan semakin baik namun sebaliknya apabila nilai *Motivasi Kerja* mengalami penurunan maka minat kerja akan semakin buruk

Berdasarkan hasil kuisioner yang telah diteliti oleh penulis, *Motivasi kerja* memiliki berbagai pengaruh positif, yang dapat diterima oleh para staf, dengan minat kerja dan keinginan para staf dapat memilih semakin besar *Motivasi Kerja* yang ada maka semakin besar pula minat kerja yang ada dan sebaliknya apabila semakin kecil *Motivasi Kerja* yang ada maka semakin menurun minat kerja yang ada.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji dengan menggunakan software SPSS yang telah dilakukan diatas, diperoleh nilai hasil pengolahan data untuk nilai R Square 0.474 yang menjelaskan faktor – faktor kinerja karyawan dari variable disiplin kerja, dan motivasi kerja. Sehingga hasil uji koefisien determinasi (R^2) menyatakan bahwa pengaruh disiplin kerja, dan motivasi kerja, secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan terbatas, sebesar 47,4%, sisanya sebesar 53.6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar modal penelitian .

Hasil pengujian telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dimana diperoleh nilai F hitung sebesar 4,129 lebih besar dari F tabel sebesar 3,15 dengan taraf signifikan 0,000 yang artinya disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini mendukung penelitian Leonardo Augusta (2013) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda. 1. Pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Haragon Surabaya. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini, antara lain:

1. Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Dr. Soetomo Surabaya.
2. Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Dr. Soetomo Surabaya.
3. Disiplin kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Dr. Soetomo Surabaya.

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, penulis dapat menyampaikan beberapa saran bagi RSUD Dr. Soetomo Surabaya. untuk meningkatkan Kinerja karyawan antara lain :

1. Disarankan RSUD Dr. Soetomo Surabaya agar tetap menjaga motivasi kepada karyawan karena kepuasan kerja yang akan berdampak pada kinerja karyawan antara lain dengan tetap memberikan bonus setiap bulan, menambahkan benefit asuransi untuk menjaga kelayaklitan karyawan, menjalin komunikasi yang baik antar karyawan dan bersikap objektif, memberikan program pelatihan dan pengembangan diri karyawan untuk menunjang peningkatan kinerja karyawan, menjadi penengah dan pengambil keputusan, serta dapat mengapresiasi karyawan ketika memiliki kinerja yang semakin meningkat.
2. Disiplin Kerja yang ada di RSUD Dr. Soetomo Surabaya sudah baik namun jangan sampai ada catatan keterlambatan karyawan, sehingga bagi perusahaan diharapkan untuk menjaga kedisiplinan kerja di perusahaan misalnya atasan memberikan contoh dengan datang secara ontime, memberikan kenaikan gaji secara berkala, memberi ketegasan atau memberlakukan punishment dan menjaga keharmonisan antar rekan kerja.
3. Berdasarkan analisis data diketahui bahwa pengaruh simultan dari kedua variabel disiplin kerja dan motivasi kerja sangat besar, sehingga disarankan kepada pihak manajemen RSUD Dr. Soetomo Surabaya agar tetap memperhatikan faktor disiplin kerja karyawan dan motivasi kerjanya untuk terus mempertahankan kinerja karyawan yang sudah cukup baik.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel intervening dan menggunakan metode analisis yang berbeda, diharapkan untuk menggunakan lebih banyak sumber baik jurnal maupun artikel, diharapkan menggunakan jumlah sampel yang lebih banyak dengan teknik pengambilan sampel yang berbeda dengan sampel jenuh.

DAFTAR PUSTAKA

Ananta Dwikristianto Satedjo dan Sesilya Kempa 2017, *Pengaruh Komompensasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Modern widya Tehnical Cabang Jayapura* :Universitas Kristen Petra

- Arief Budi Santoso, F. (2020). Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang. *Pengaruh Kepimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Operasional PT. Bank Central Asia, TBK.*
- Ekhsan, M. (2019). Progam studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa, Cikarang. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.*
- Fahmi , Irham . 2016 . Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung : Alfabeta.
- Ganyang, M.T, 2018 :*Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*
- Hasibuan, Melayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta: Bumi Aksara
- Kulsum,Umi. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi karyawan PT.Asuransi Generalli Yogyakarta: Jurnal
- Lestari, Sri 2017, *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Depok : Sistem Informasi, STIKOM cipta Karya Informatika.*
- Mardiatmoko, G. (2020). Progam Studi Manajemen, Progam pascasarjana Universitas Pattimura . *Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda.*
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sitompul, Saleh. 2019. Pengaruh Motivasi dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja pada PT.PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi ITMI Medan.
- Sujianto,Agus Eko, Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0. Jakarta: Prestasi pustaka.
- Sukmawat,Daily. 2017, *Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai : Universitas Garut.*
- Sulila, I. (2019). International Journal of Applied Business & International Management. *The Effect Of Discipline and Work Motivation on Employee Performance BTPN Gorontalo*, 4(3) : 121-131.
- Sugiyono, 2018. Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. ALFABETA
- Sovia Anggraini Setiono, A. H. (April 2016). Progam Studi Ilmu Administrasi Bisnis. *Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Terhadap Loyalitas Konsumen Pada Percetakan UD. Prisma Jember.*
- Rivai, V. 2014. Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. Jakarta: Rajawali pers.
- Willy Yusnandar, J. S. (2021). International Journal of Economic, Technology and Social Sciences. *The Role of Employee Perfomance Regarding The Effect of Work Discipline and Leadership*, 2(1) : 189-203.
- Zainal, V.R. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke praktik. Jakarta. PT.Raja Grafindo Persada.