

## Pengaruh Motivasi Kerja dan Pembinaan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Packing PT. XY

Nadila Rayana Borotoding<sup>1\*</sup>, Khaerul Rizal Abdurahman<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Universitas Jenderal Achmad Yani; nadilarayana\_20p347@mn.unjani.ac.id

<sup>2</sup> Universitas Jenderal Achmad Yani; khaerulrizal@mn.unjani.ac.id

\* Korespondensi

Kata Kunci	Abstrak
Motivasi Kerja; Pembinaan Disiplin; Kinerja Karyawan.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pembinaan disiplin terhadap kinerja karyawan bagian packing PT. XY baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik penentuan sampel menggunakan metode simple random sampling yang mana pengambilan sampel dilakukan secara acak yang ada dalam populasi. Responden dalam penelitian ini sebanyak 53 karyawan tetap bagian packing PT.XY. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan pembinaan disiplin secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta secara simultan motivasi kerja dan pembinaan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian packing PT.XY. Artinya pada saat setiap karyawan bagian packing memiliki motivasi kerja yang tinggi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitupun sebaliknya pada saat motivasi kerja rendah akan berdampak pada tingkat ketidakhadiran yang nantinya dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### Keywords

Work motivation;  
Discipline Development;  
Employee performance.

### Abstract

This research aims to determine the effect of work motivation and discipline development on the performance of PT packing department employees. XY either partially or simultaneously. This research method uses a quantitative method with a sample determination technique using a simple random sampling method where samples are taken randomly from within the population. The respondents in this study were 53 permanent employees in the packing department of PT. The data analysis technique used is multiple linear regression and coefficient of determination. The research results show that work motivation partially has a positive effect on employee performance, while partial disciplinary development has no effect on employee performance. And simultaneously work motivation and discipline development influence the performance of PT. This means that when each employee in the packing department has high work motivation, it can improve employee performance, and vice versa, when work motivation is low it will have an impact on the level of absenteeism which can later affect employee performance.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



### Sitasi:

Borotoding, N. R., & Abdurahman, K. R. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pembinaan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Bagian Packing PT. XY. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial Dan Sains*, 13(1).

## 1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja karyawan sangat pengaruh terhadap produktivitas perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan. Ketika kinerja karyawan menurun maka produktivitas perusahaan pun ikut menurun. Menurut Mangkunegara (2017:9) "Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT. XY bahwa perusahaan menginginkan karyawan memiliki kinerja baik bahkan sangat baik. Namun kenyataannya masih terdapat karyawan yang memiliki kinerja dibawah kategori baik yang tidak memenuhi standar

perusahaan dengan persentase 69%. Berikut adalah tabel hasil penilaian prestasi kerja karyawan tetap bagian *packing* PT. XY pada tahun 2022:

Tabel 1. Hasil Penilaian Prestasi Kerja

Kinerja Karyawan	Jumlah Karyawan	Persentase
Sangat Baik	9	8%
Baik	25	23%
Cukup	29	27%
Kurang	46	42%
Sangat kurang	-	-
Jumlah	109	100%

Kinerja seorang karyawan dapat diukur dari seberapa baik mereka menghasilkan hasil kerja yang positif dalam menjalankan tugasnya. Khaeruman (2021:21) “Ketika kinerja karyawan rendah maka dapat menghambat kemampuan untuk mencapai hasil kerja yang baik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, terutama karena kurangnya motivasi kerja”. Dengan demikian, motivasi kerja memiliki peran penting sebagai salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Fahmi (2022:100) “Motivasi kerja adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan mendorong karyawan tersebut untuk memberikan hasil kerja yang positif dalam menyelesaikan pekerjaannya dan mencapai kinerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan”. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan (Anggra et al 2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara masih terdapat karyawan yang sering menunjukkan keterlambatan dan sering tidak masuk kerja karena berbagai faktor dan dilihat dari data ketidakhadiran dengan keterangan mangkir dan keterlambatan karyawan bagian *packing* PT. XY pada tahun 2022 menunjukkan tingkat ketidakhadiran dengan keterangan mangkir dan keterlambatan karyawan tergolong tinggi, sebanyak 94 kali karyawan mangkir dan sebanyak 43 kali karyawan terlambat karena alasan kesiangan dan terjebak macet. Hal tersebut mencerminkan kurangnya motivasi kerja karyawan sehingga menyebabkan karyawan tidak semangat dalam bekerja. Berikut adalah tabel data ketidakhadiran dengan keterangan mangkir dan keterlambatan karyawan tetap bagian *packing* PT. XY pada tahun 2022 sebagai berikut:

Tabel 2. Data Ketidakhadiran dan Keterlambatan Karyawan

No	Bulan	Keterlambatan	
		Mangkir	(Kali)
1	Januari	9	3
2	Februari	4	2
3	Maret	8	4
4	April	13	8
5	Mei	5	3
6	Juni	11	7
7	Juli	6	1
8	Agustus	7	4
9	September	9	2
10	Oktober	5	5

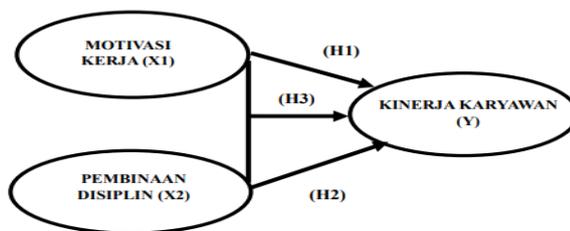
11	November	3	1
12	Desember	14	3
	Jumlah	94	43

Selain motivasi kerja, pembinaan disiplin merupakan aspek penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Nitisemito (2015) “Pembinaan disiplin adalah pembinaan suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis”. Disiplin karyawan sangat penting untuk memastikan keberlangsungan operasi dan stabilitas perusahaan, dan melalui upaya pembinaan disiplin, tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai (Sudrajat & Ibrahim, 2021). Semakin baik tingkat kedisiplinan yang ditunjukkan oleh setiap karyawan, semakin signifikan peningkatan kinerja karyawan dalam hal penyelesaian tugas. Hal tersebut sejalan dengan penelitian (Juli, Purba, & Ariesa, 2023) menyatakan bahwa “Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Banyaknya pelanggaran disiplin yang dilakukan mengakibatkan terhambatnya proses kerja pada bagian packing PT. XY. Pelanggaran disiplin tersebut seperti mengoperasikan handphone saat jam kerja, bermalas-malasan (tiduran) disat jam kerja serta terdapat karyawan yang tidak memakai seragam kerja. Dengan demikian dapat diindikasikan bahwa, beberapa karyawan masih memiliki tingkat kedisiplinan yang relatif rendah, sehingga pihak manajemen perusahaan perlu melakukan tindakan disiplin kerja karyawannya.

Menurut Tusholihah et al (2019) menyatakan bahwa “Jika motivasi dan disiplin kerja dilakukan dan diterapkan dengan baik oleh semua karyawan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Semakin tinggi motivasi kerja dan kedisiplinan karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat”.

Penelitian ini bertujuan untuk menilai motivasi kerja, pembinaan disiplin, dan kinerja karyawan bagian packing PT. XY. Untuk mengidentifikasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian packing PT. XY. Untuk mengidentifikasi pengaruh pembinaan disiplin terhadap kinerja karyawan bagian packing PT. XY pada karyawan bagian packing PT. XY. Untuk mengidentifikasi pengaruh motivasi kerja dan pembinaan disiplin terhadap kinerja karyawan bagian packing PT. XY, maka akan dilakukan pengujian terhadap kedua faktor tersebut secara bersamaan.

Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih jelas mengenai pengaruh dari motivasi kerja dan pembinaan disiplin terhadap kinerja karyawan, maka dapat dilihat pada diagram paradigma penelitian di bawah ini:



Gambar 1 Paradigma Penelitian

## 2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) “metode kuantitatif diartikan sebagai metode yang berlandasan pada filsafat positivisme digunakan untuk

melakukan penelitian pada populasi atau sampel tertentu”. Proses pengumpulan data melibatkan penggunaan alat penelitian. Tujuan utamanya adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan. Strategi pengumpulan data yang digunakan meliputi penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan, yang mencakup berbagai metode seperti wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Populasi penelitian terdiri dari 109 orang yang merupakan karyawan tetap di bagian packing di PT XY. Sampel penelitian terdiri dari 53 orang karyawan tetap dari bagian packing PT. XY. Pendekatan pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling dengan menggunakan rumus Slovin. Menurut Sugiyono (2018) “Simple Random Sampling adalah pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut”. Skala pengukuran data menggunakan *sematic differential*. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dan koefisien determinasi serta analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif untuk mengetahui tujuan penelitian ke-1 dan analisis asosiatif kuantitatif untuk mengetahui tujuan ke-2, ke-3, dan ke-4.

Berikut adalah rincian untuk menjelaskan variable motivasi kerja, pembinaan disiplin, dan kinerja karyawan yang dituangkan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 3. Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Sumber	Indikator
1	Motivasi Kerja	Siagian (2018)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keberhasilan/presentasi</li> <li>2. Pengakuan</li> <li>3. Pekerjaan itu sendiri</li> <li>4. Tanggung jawab</li> <li>5. Pengembangan potensi individu</li> </ol>
2	Pembinaan Disiplin	Nursanti (2017)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menciptakan peraturan-peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan oleh para karyawan</li> <li>2. Menciptakan dan memberikan sanksi</li> </ol>
3	Kinerja Karyawan	Afandi (2018)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hasil kerja</li> <li>2. Perilaku kerja</li> <li>3. Sifat pribadi</li> </ol>

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah melakukan uji validitas dengan menggunakan SPSS versi 29, telah ditetapkan bahwa semua item pernyataan yang berkaitan dengan variabel motivasi kerja, pembinaan disiplin, dan kinerja karyawan adalah valid. Kesimpulan ini didasarkan pada kenyataan bahwa koefisien korelasi hitung (r hitung) lebih besar dari koefisien korelasi kritis (r tabel). Temuan uji reliabilitas dianggap kredibel karena nilai cronbach's alpha lebih dari 0,60.

Hasil total rata-rata mengenai pernyataan variabel motivasi kerja karyawan tetap bagian packing PT. XY secara keseluruhan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,75 yang masuk dalam kategori tinggi, dimana sub variabel tertinggi yaitu keberhasilan/prestasi dan sub variabel terendahnya yaitu pengembangan potensi individu. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bagian packing PT. XY memiliki dorongan dalam diri untuk mencapai keberhasilan suatu pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Sedangkan pernyataan variabel pembinaan disiplin secara keseluruhan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,48 yang masuk dalam kategori baik, dimana sub variabel tertinggi yaitu menciptakan peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan oleh para karyawan dan sub variabel terendahnya yaitu menciptakan dan memberikan sanksi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bagian packing PT. XY telah memiliki sikap, tingkah laku, serta kemampuan yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Serta mengenai pernyataan variabel kinerja karyawan secara keseluruhan memiliki nilai rata-rata 3,40 yang masuk dalam kategori cukup, dimana sub variabel tertinggi yaitu sifat pribadi dan sub variabel terendahnya yaitu hasil kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bagian packing PT. XY memiliki hasil kerja yang positif baik secara kualitas maupun keefisiensian dalam melaksanakan pekerjaannya.

Setelah melakukan uji asumsi klasik, diketahui bahwa uji normalitas menghasilkan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,200 yang lebih besar dari ambang batas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance sebesar 1,000 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,000 < 0,10 yang menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antar variabel. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi (sig) untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,303 lebih besar dari 0,05. Demikian pula, nilai signifikansi untuk variabel pembinaan disiplin adalah 0,681, juga lebih besar dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa tidak ada indikasi adanya heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized
	Coefficients
	B
Constant	130,165
Motivasi Kerja	0,536
Pembinaan Disiplin	0,026
Dependen Variabel : Kinerja (Y)	

Berdasarkan hasil pengujian regresi berganda pada tabel 4 dapat diketahui hasil persamaan regresi berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$$Y = 130,165 + 0,536 X1 + 0,026 X2$$

Maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 130,165 menunjukkan bahwa ketika variabel motivasi kerja dan pembinaan disiplin tidak terjadi perubahan atau sama dengan 0, maka kinerja karyawan bagian packing PT XY sebesar 130,165

2. Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja adalah 0,536, menunjukkan hubungan yang positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Artinya, peningkatan variabel motivasi kerja akan menghasilkan peningkatan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,536 satuan.
3. Nilai koefisien regresi variabel pembinaan disiplin sebesar 0,026 hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel pembinaan disiplin berarah positif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika nilai variabel pembinaan disiplin meningkat maka kinerja karyawan akan meningkatkan sebesar 0,026 satuan.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,443	,197	,165	48.196

Tabel 5 menampilkan nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,197. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan pembinaan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian packing PT XY sebesar 19,7%, termasuk kedalam tingkat cukup berarti. Sedangkan 80,3% dapat disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	T <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig.	Prob	Keterangan
Motivasi Kerja	3,495	1,675	0,001	0,05	Berpengaruh
Pembinaan Disiplin	0,212	1,675	0,833	0,05	Tidak Berpengaruh

Berdasarkan data pada tabel 6, analisis uji t terhadap variabel motivasi kerja menghasilkan nilai t hitung sebesar 3,495 pada tingkat signifikansi 0,001. Selain itu, dilakukan perbandingan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 0,05. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3,495 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,675. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian packing PT XY. Temuan penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Khairunnisa & Syamruddin (2023) “menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja akan mengarah pada peningkatan kinerja karyawan”.

Selain itu, perhitungan uji t untuk variabel pembinaan disiplin menghasilkan nilai t hitung sebesar 0,212 dengan tingkat signifikansi 0,001. Selain itu, dilakukan perbandingan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 0,05. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 0,212 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 1,675. Temuan ini menunjukkan bahwa pembinaan disiplin tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian packing PT XY. Temuan penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh (Tannady et al., 2022) menunjukkan bahwa “disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”. Akibatnya, pembinaan disiplin tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Variabel	F <sub>hitung</sub>	f <sub>tabel</sub>	Sig.	Prob	Keterangan
Motivasi kerja dan pembinaan terhadap kinerja karyawan	6,120	3,18	0,004	0,05	Berpengaruh

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan nilai F hitung sebesar 6,120 > 3,18 (F tabel). nilai signifikansi (sig) 0,001 < 0,05. Selain itu nilai signifikansi (sig) sebesar 0,004 < 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa

motivasi kerja dan pembinaan disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian packing PT. XY. Temuan penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Afrilia (2023) menunjukkan bahwa "disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai". Artinya pada saat setiap karyawan bagian *packing* memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitupun sebaliknya pada saat motivasi kerja rendah akan berdampak pada tingkat ketidakhadiran yang nantinya dapat mempengaruhi kinerja.

#### 4. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa 1) Motivasi kerja karyawan bagian *packing* PT. XY termasuk kedalam kriteria tinggi. Sedangkan tanggapan responden terhadap pembinaan disiplin karyawan bagian *packing* PT.XY termasuk kedalam kriteria baik. Serta kinerja karyawan bagian *packing* PT. XY menurut persepsi atasan langsung termasuk kedalam kriteria cukup; 2) Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian packing PT.XY. Motivasi kerja yang tinggi menyebabkan peningkatan kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan bagian *packing* PT.XY; 3) Pembinaan disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *packing* PT.XY. Artinya meskipun pembinaan disiplin baik namun tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan; dan 4) Motivasi kerja dan pembinaan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *packing* PT.XY. Sehingga jika motivasi kerja dan pembinaan disiplin meningkat maka kinerja karyawan pun akan meningkat.

Berkaitan dengan variabel motivasi kerja sub variabel terendahnya yaitu pengembangan potensi individu maka sebaiknya perusahaan dapat memberikan kesempatan karyawan bagian packing untuk merasakan berbagai tugas didepartemen yang berbeda untuk mendorong pengembangan keterampilan yang lebih luas. Selanjutnya variabel pembinaan disiplin sub variabel terendahnya yaitu menciptakan dan memberikan sanksi maka perusahaan membuat sanksi dan kebijakan yang jelas, adil dan lebih konsisten dalam pemberian sanksi bagi pelanggar tanpa membedakan.Selanjutnya variabel kinerja sub variabel terendahnya yaitu hasil kerja maka perusahaan dapat menambahkan teknologi atau alat yang dapat membantu meningkatkan kualitas kerja agar berjalan lebih efisien. Hasil penelitian ini hanya berfokus pada motivasi kerja, pembinaan disiplin dan kinerja karyawan. Sehingga, bagi peneliti selanjutnya dapat memperluas cakupan dengan menambahkan variabel-variabel seperti pelatihan kerja, lingkungan kerja, insentif, kompensasi dan lain sebagainya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Afrilia, M. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan*. 1(1), 1–85.
- Anggara, A. S., & Santoso, B. (2023). The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. Serat Persada, Maintenance Division, Mojokerto, East Java. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 06(08), 4023–4028. <https://doi.org/10.47191/jefms/v6-i8-53>
- Fahmi, I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Juli, E., Purba, M., & Ariesa, Y. (2023). *karir terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening pada PT . Bank Rakyat Indonesia , kantor cabang Pekanbaru Lancang Kuning* . 3(4),

7–21.

- Khaeruman, et al (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus.
- Khairunnisa, H., & Syamruddin, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Stokeswood Retail, Jakarta Selatan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 6(1), 46–58. <https://doi.org/10.33753/madani.v6i1.256>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Jakarta: Djambaran.
- Nursanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Djambaran.
- Siagian. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bumi Aksar). Jakarta.
- Sudrajat, A., & Ibrahim, A. M. (2021). Pengaruh Pembinaan Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Berdasarkan Persepsi Atasan Langsung Departemen Produksi Bagian Assembling Pt Chitose Internasional Tbk. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(3), 165–173. <https://doi.org/10.55182/jtp.v1i3.66>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tannady, H., Renwarin, et al. (2022). Peran Disiplin dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Perdagangan Oli dan Pipa Nasional. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 4320–4335. Retrieved from <http://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/3712>
- Tusholihah, Mm., Hasyim, A. N., Novitasari, A., Oktavia, P. P., Lestari, F. I., Fadli, M., & Sobari, A. M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Outsourcing. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(2), 58–69.