

Influence Of Motivation Work And Work Discipline On Performance Of Employees PT. Indofood Fortuna Makmur Bengkulu

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Indofood Fortuna Makmur Bengkulu

Santoni Bayu Satria¹⁾ ; Ahmad Soleh²⁾ ; Nurzam³⁾
^{1,2,3)} Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu
Email: ¹⁾ santonibayusatria@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [2 Oktober 2022]

Revised [23 Oktober 2022]

Accepted [12 November 2022]

KEYWORDS

Work Motivation, Work
Discipline and Employee
Performance

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



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. INDOFOOD FORTUNA MAKMUR BENGKULU. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada karyawan PT. INDOFOOD FORTUNA MAKMUR BENGKULU. Sampel yang digunakan sebanyak 58 responden dari keseluruhan populasi. Hasil penelitian berdasarkan (Uji-F) menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari variabel independen Disiplin dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan PT. Indofood Fortuna Makmur Bengkulu. Sedangkan hasil (Uji-t) diketahui bahwa variabel dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel disiplin hal ini dapat dilihat dari nilai Unstandardized Coefficients variabel disiplin kerja yang lebih besar daripada Unstandardized Coefficients variabel motivasi kerja. Berdasarkan perhitungan koefisien determinan (R²) menunjukkan bahwa 70,9% faktor-faktor kinerja dapat dijelaskan oleh disiplin dan motivasi sedangkan sisanya 29,1% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini. Kesimpulan akhir hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

ABSTRACT

The research aims to examine and analyze the influence of work motivation and work discipline toward the performance of employee in PT. INDOFOOD FORTUNA MAKMUR BENGKULU. Data collected through distribution of questionnaires and it is implemented to PT. INDOFOOD FORTUNA MAKMUR BENGKULU employees. He samples used were 58 respondents from the general population. The results based on the (F-Test) show that the independent variables consisting of the independent variables Discipline and Motivation have a positive and significant effect on the dependent variable, namely the performance of employees of PT. Indofood Fortuna Makmur Bengkulu. While the results (t-test) it is known that the dominant variable that affects employee performance is the discipline variable, this can be seen from the Unstandardized Coefficients value of the work discipline variable which is greater than the Unstandardized Coefficients of the work motivation variable. Based on the calculation of the determinant coefficient (R²) shows that 70.9% of the performance factors can be explained by discipline and motivation while the remaining 29.1% can be explained by other factors not examined by this research. The final conclusion of the analysis shows that work discipline has a positive effect on employee performance and work motivation has a positive effect on employee performance

PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini dunia usaha tidak lagi dibatasi oleh sekat-sekat wilayah. Berbagai perusahaan mempunyai kesempatan untuk meluaskan jangkauannya. Dalam kondisi seperti ini dunia usaha dihadapkan pada suatu kompetisi yang sangat ketat. Karena hanya perusahaan dengan kondisi yang "prima" yang dapat bertahan dan bersaing dalam dunia usaha yang kompetitif ini.

Untuk menciptakan perusahaan yang prima diperlukan peran dari para karyawan perusahaan. Kinerja karyawan dapat menentukan baik buruknya organisasi perusahaan. Untuk itu diperlukan berbagai pengetahuan untuk mengelola potensi karyawan agar kinerjanya dapat maksimal.

Sumber daya manusia merupakan salah satu departemen yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan dari suatu perusahaan. Departemen sumber daya manusia mempunyai andil dalam mengembangkan potensi karyawan untuk kepentingan perusahaan. Beberapa potensi karyawan seperti kedisiplinan, motivasi, totalitas, kecerdasan dan sebagainya dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan perannya di perusahaan. Di sinilah departemen sumber daya manusia harus dapat mengelola potensi - potensi karyawan agar dapat mendorong kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu peran penting dari departemen sumber daya manusia yaitu pengelolaan kesempatan kepada sumber daya manusia di perusahaan agar dapat berperan aktif dan maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan (Edy, 2011: 87).

Pengelolaan yang baik dapat mendorong sumber daya manusia termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui cara mengelola potensi, kesempatan dan faktor - faktor yang dapat mendorong kinerja para karyawan di suatu perusahaan.

PT. Indofood Fortuna Makmur Bengkulu secara rutin di setiap tahunnya selalu melakukan penilaian kinerja yang dilakukan oleh kepala bidang di masing-masing divisi dengan menggunakan SMK (Sistem Manajemen Kinerja). PT. Indofood Fortuna Makmur Bengkulu menerapkan SDM berbasis kompetensi dengan beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kompetensi yang dibutuhkan di PT. Indofood Fortuna Makmur Bengkulu.

Salah satu potensi karyawan yang penting dalam mendorong kinerja adalah kedisiplinan. Manajemen perusahaan yang baik biasanya selalu memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Kedisiplinan dapat dilihat dari bagaimana karyawan mengerjakan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Latainer bahwa disiplin merupakan kekuatan yang ada di dalam diri karyawan yang menyebabkan karyawan secara sukarela mematuhi peraturan dan keputusan yang ada di perusahaan (Edy, 2011).

Kedisiplinan di perusahaan tentu akan membuat lingkungan kerja yang sehat dan seimbang karena setiap karyawan menjalankan peran, fungsi dan tanggungjawabnya sesuai dengan aturan yang berlaku. Karyawan yang disiplin juga akan bekerja secara efektif dan efisien sehingga terhindar dari pemborosan waktu dan energi. Untuk itu, suatu perusahaan yang memiliki kedisiplinan tinggi tentu akan lebih mudah untuk mencapai tujuannya karena sistem atau aturan yang berlaku dapat dijalankan dengan baik oleh para karyawan.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat keadilan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Menurut Rivai (2013:549) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan: "kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu". Sedangkan menurut Rivai dan Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan: "kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama". Harsuko dalam Priansa (2017:49) menyatakan bahwa kinerja adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berkaitan dengan peran perseorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan.

Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan faktor yang penting dalam perusahaan atau organisasi. Tanpa adanya kedisiplinan, perusahaan akan sulit mencapai tujuannya. Seperti dinyatakan Hasibuan (2013:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Rivai (2013:825) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi membuat karyawan tetap mempunyai semangat kerja walaupun dihadapkan pada masalah –

masalah sulit. Hal ini seperti yang dikatakan oleh Wexley & Yukl (dalam Sutrisno, 2011) bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Ini tidak jauh berbeda dari pendapat Robbins (dalam Sutrisno, 2011) bahwa motivasi merupakan suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Menurut Rivai (2013:837) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Motivasi kerja menurut Franco dkk. (2004 dalam Harsuko 2011:40), adalah derajat kerelaan individu dalam menggunakan dan memelihara upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi merupakan proses yang berhubungan dengan psikologi yang mempengaruhi alokasi pekerja terhadap sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan menggunakan metode kuantitatif. Adapun variabel penelitian dalam penelitian ini yaitu disiplin, motivasi dan kinerja. Dalam penelitian ini akan diuji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun variabel independen dalam penelitian ini yaitu disiplin dan motivasi. Sementara itu yang menjadi variabel dependen yaitu kinerja.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Formula untuk regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

dimana:

- β = Konstanta
- Y = Kinerja karyawan
- X1 = Disiplin kerja
- X2 = Motivasi kerja
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi
- ε = Variabel pengganggu

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antar nol dan satu (0 < R² < 1). Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel- variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk variasi variabel dependen (Kuncoro, 2011:20).

Uji Pengaruh Serempak (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara serempak atau bersama- sama variabel independent (Disiplin dan Motivasi) terhadap variabel dependent (Kinerja Karyawan). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel (Kuncoro, 2011:98).

Uji Pengaruh Parsial (Uji-t)

Uji t dilaksanakan untuk melihat signifikansi dari pengaruh independen secara individu terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Tingkat signifikansinya (Sig t) masing – masing variabel independen dengan taraf sig $\alpha = 0,01$. Apabila tingkat signifikansinya (Sig t) lebih kecil daripada $\alpha = 0,01$, maka hipotesisnya diterima yang artinya variabel independen tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependennya. Sebaliknya bila tingkat signifikansinya (Sig t) lebih besar daripada $\alpha = 0,01$, maka hipotesisnya tidak diterima yang artinya variabel independen tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependennya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1 Entered/Removed

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Disiplin ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja
b. All requested variables entered.

Pada variabel entered/removed terlihat bahwa variabel-variabel yang dimasukkan (entered) adalah kualitas pelayanan dan harga yang dipilih adalah metode enter.

Pengujian Koefisien Determinan (R²)

Koefisien determinan (R²) pada intinya mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinan berkisar antara 0 sampai dengan 1, ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika R² semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa semakin kuat pengaruh variabel Disiplin dan Motivasi terhadap variabel Kinerja dan berlaku sebaliknya jika semakin kecil R² (mendekati nol), maka semakin kecil pengaruh variabel Disiplin dan Motivasi terhadap variabel Kinerja.

Tabel 2. Koefisien Determinan (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 ^a	.720	.709	1.328

- a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

Pada Tabel 2 Terlihat bahwa nilai R = 0,848 berarti hubungan (relation) antara Disiplin dan Motivasi terhadap variabel Kinerja sebesar 84,8% yang berarti memiliki hubungan yang sangat erat. Adjusted R Square sebesar 0,709 berarti 70,9% faktor – faktor Kinerja dapat dijelaskan oleh Disiplin dan Motivasi sedangkan sisanya 29,1% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

Uji F (Uji Secara Serempak/Simultan)

Uji F (uji serempak dilakukan untuk melihat secara bersama – sama pengaruh atau hubungan positif dan signifikan variabel Independent (disiplin dan motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja).

Kriteria pengujiannya adalah :

Ho : $b_1, b_2, b_3 = 0$ artinya secara serempak tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Independent yaitu variabel disiplin dan motivasi terhadap variabel dependent, yaitu variabel kinerja.

Ha : $b_1, b_2, b_3 \neq 0$ artinya secara serempak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel yang independent, yaitu disiplin dan motivasi terhadap variabel dependent, yaitu variabel kinerja.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah :

Ho diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ Ha diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ Hasil pengujiannya adalah :

Tingkat kesalahan (α) = 5% dan derajat kebebasan (df) = (k-1) ; (n-k) Derajat bebas pembilang = k-1 = 3-1 = 2

Derajat bebas penyebut = n-k = 58-3 = 55 Maka: $F_{tabel} 0,05 (2;55) = 3,16$.

Tabel 3 Anova Hasil Uji-F

ANOVAa

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	248.774	2	124.387	70.565	.000 ^b
Residual	96.950	55	1.763		
Total	345.724	57			

- a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

Pada Tabel 3. Dapat dilihat bahwa nilai Fhitung 70,565 > Ftabel 3,16. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari variabel independen Disiplin dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan PT. Indofood Fortuna Makmur Bengkulu.

Uji-t (Uji Parsial)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara individu pengaruh positif dan signifikan dari variabel independent, yaitu variabel Disiplin dan Motivasi terhadap variabel dependen yaitu Kinerja.

Kriteria pengujiannya adalah $H_0 : b_1, b_2 \text{ dan } b_3 = 0$ artinya variabel dependent, yang terdiri dari variabel Disiplin dan Motivasi secara tidak parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent, yaitu Kinerja Karyawan.

$H_a : \beta_1, \beta_2 \text{ dan } \beta_3 = 0$ artinya variabel dependent, yang terdiri dari variabel Disiplin dan Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent, yaitu Kinerja Karyawan .

Kriteria pengambilan keputusannya adalah :

H_0 diterima jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ H_a diterima jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ Hasil pengujiannya adalah :

Tingkat kesalahan (α) = 5% dan derajat kebebasan (df) = (n-k) n = Jumlah sampel yaitu 58 responden

k = Jumlah variabel yang digunakan yaitu 3, maka nilai t-tabel 5% (55) adalah 2,004.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 16 berikut:

Tabel 4 Coefficients Hasil Uji-t
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.398	1.686		2.015	.049
Disiplin	.278	.076	.531	3.636	.001
Motivasi	.187	.079	.344	2.357	.022

- a. Dependent Variable: Kinerja

Dari Tabel 4 maka persamaan struktural adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 3,398 + 0,278 X_1 + 0,187 X_2 + e$$

Dengan demikian pengaruh variabel independent secara parsial sebagai berikut:

1. Variabel Disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood Fortuna Makmur Bengkulu, hal ini terlihat dari nilai signifikan $(0,01) < 0,05$ dan nilai t-hitung $(3,636) > t\text{-tabel } (2,004)$ artinya jika variabel Disiplin ditingkatkan sebesar satu – satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar $(0,278)$.
2. Variabel Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood Fortuna Makmur Bengkulu, hal ini terlihat dari nilai signifikan $(0,022) < 0,05$ dan nilai t-hitung $(2,357) > t\text{-tabel } (2,004)$ artinya jika variabel Motivasi ditingkatkan sebesar satu – satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar $(0,187)$.
3. Berdasarkan hasil uji – t diketahui bahwa variabel dominan yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah variabel Disiplin hal ini dapat dilihat dari nilai Unstandardized Coefficients variabel Disiplin Kerja $(0,278)$ yang lebih besar daripada Unstandardized Coefficients variabel Motivasi Kerja $(0,187)$.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan (Uji-F) menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari variabel independen Disiplin dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan PT. Indofood Fortuna Makmur Bengkulu.
2. Hasil Uji-t diketahui uji-t diketahui bahwa variabel dominan yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah variabel Disiplin hal ini dapat dilihat dari nilai Unstandardized Coefficients variabel Disiplin Kerja yang lebih besar daripada Unstandardized Coefficients variabel Motivasi Kerja.
3. Berdasarkan perhitungan koefisien determinan (R^2) menunjukkan bahwa 70,9% faktor – faktor Kinerja dapat dijelaskan oleh Disiplin dan Motivasi sedangkan sisanya 29,1% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

Saran

1. Bagi Perusahaan. Hendaknya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya dengan pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi atau kenaikan jabatan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis sehingga dapat mencegah konflik antar karyawan dan melakukan kegiatan team building yang diselenggarakan di luar waktu bekerja, yang nantinya akan memancing kreativitas karyawan untuk berpikir lebih kreatif dan bekerja lebih giat lagi.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya. Hasil Uji R menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan semakin baik kinerja dari karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdusalam, A., Mawoli., & Mohammed, A. (2012). Motivasi dan Prestasi Kerja Staf Akademik Universitas Nigeria, Nigeria: Universitas Calabar.
- Nitisemito, A. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.



- Banni, M. (2012). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Kaltim Area Samarinda, UniversitasMulawarman.
- Cahyono. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Dan Karyawan Universitas Daha Kediri, Universitas Islam Kalimantan.
- Edy, S. (2010). Budaya Organisasi, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Edy, S. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ella, N. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jasa Indonesia (JASINDO) Kota Palembang, Palembang. Universitas Sriwijaya.
- Fatimah. (2012). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Raban Cahaya Sumatera Selatan, Sumatera Selatan: Universitas Sriwijaya.
- Fikri. (2012). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Lestari Motorindo Jaya Indralaya. Indralaya. Universitas Sriwijaya.
- Harsuko. (2011). Mendongkrak Motivasi Dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM. Malang: UB Press.
- Hasibuan, M. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kuncoro, M. (2011). Metode Kuantitatif : Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi, Yogyakarta: UPP-AMP YKPN.
- Mangkunegara, A. P. (2010). Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mahesa, A. D. (2010). Analisis Faktor-Faktor Motivasi Yang Mempengaruhi Minat Berwirausaha. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Masram dan Mu'ah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Zifatama Publisier.
- Moeheriono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Perilaku Organisasi. (2012, November). Teori Dua Faktor. Retrieved from <http://perilakuorganisasi.com/teori-dua-faktor.html>.
- Reza, R. A. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa, Universitas Diponegoro.
- Riyadi, S. (2011). "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur", 13(1).
- Riniwati, H. (2011). Mendongkrak Motivasi Dan Kinerja, Malang: UB Press. Rivai, V., & Sagala, D. E. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Pelaku Organisasi, Organizational Behaviour,. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Rozali. (2019). Hubungan Remunerasi Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Lebong, Bengkulu. Universitas Dehasen.
- Sanjangbati. (2013). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai PT. POS Indonesia Cabang Bitung, Universitas Sam Ratulangi.
- Santoso, S. (2010). Statistik Multivariat, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sanusi, A. (2012). Metodologi Penelitian Bisnis, Jakarta: Salemba Empat.
- Situmorang, S., H. & Muslich, L. (2015). Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis, Medan: USU Press.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Bisnis, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: CV Alfabeta .
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta.
- Umar, A. (2014). "Effect Of Wages, Work Motivation And Job Satisfication On Workers' Performance In Manufacturing Industry In Makasar City", 6(5).

- Wana. (2016). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang. Sumatera Selatan. Universitas Sriwijaya.
- Wilson, B. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.