

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BENGKEL WARNA INDAH *SPECIALIST* LAS DAN CAT MOBIL KEDIRI

Kristiantoro Priyo Widodo¹⁾, Udik Jatmiko²⁾, Suseno Hendratmoko³⁾,

Author e-mail : ¹⁾kristiantoroptiyo@gmail.com

^{1), 2), 3)} Fakultas Ekonomi Manajemen, Universitas Islam Kediri

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of work motivation and work discipline on employee performance at the Color Indah Workshop, a car welding and paint specialist in Kediri. The variables in this research are Work Motivation (X1), Work Discipline (X2), and Employee Performance (Y). This research uses quantitative methods using data collection techniques in the form of interviews, observations, literature studies and questionnaires. Meanwhile, the analysis used is validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression test, t test and f test and coefficient of determination. Sampling in this study used purposive sampling taking into account all employees of Bengkel Warna Indah, a Kediri car welding and paint specialist, totaling 31 people based on the results of the research conducted.

The results of this research using the SPSS 25.0 program using a significance level of 5% or 0.05 with results (1) partially work motivation has a significant effect on employee performance with a significant value of $0.039 < 0.05$, which means H1 is accepted and Ho1 is rejected. (2) partially work discipline has a significant effect on employee performance with a significant value of $0.000 < 0.05$, which means H2 is accepted and Ho2 is rejected. (3) simultaneously work motivation and work discipline have a significant effect on employee performance with a significant value of $0.000 < 0.05$, which means Ha3 is accepted and Ho3 is rejected.

Keywords: Work Motivation, Discipline on Employee, Employee Performance

Article History

Received: November 2024
Reviewed: November 2024
Published: November 2024

Plagiarism Checker No 223
DOI : Prefix DOI :
10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author
Publish by : Musytari



THIS WORK IS
LICENSED UNDER
A [CREATIVE
COMMONS
ATTRIBUTION-
NONCOMMERCIAL
4.0 INTERNATIONAL
LICENSE](#)

INTRODUCTION

Seiring dengan perubahan globalisasi saat ini dan dengan kondisi masyarakat sekarang ini seringkali ditemukan permasalahan yang menyebabkan banyaknya suatu organisasi mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurangnya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu organisasi (Simanjuntak, 2016). Sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya suatu instansi pemerintahan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia (Moenir, 2015). Setiap instansi perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan

pegawainya untuk meningkatkan kinerja yang baik serta menciptakan pegawai yang berkualitas. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai (Simanjuntak, 2016). Sukses tidaknya seorang pegawai dalam bekerja dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi menerapkan sistem penilaian kinerja yang dapat dikenal dengan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam sebuah pekerjaan (Simmamora, 2014). Kinerja karyawan berbasis pada prestasi kerja secara riil sebagai salah satu indikator terselenggaranya sistem tata kelola instansi yang bersih. Kinerja karyawan juga dapat terwujud adanya Instansi yang bertanggung jawab kepada seluruh pemangku kepentingan, melaksanakan pembangunan berkelanjutan dalam menjalankan aspek - aspek fungsional secara efisien dan efektif (Mangkuprawira dan Hubeis, 2014). Kinerja karyawan juga disebut sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015). Hasil kinerja yang baik salah satunya apabila pegawai mampu memberikan kontribusi yang baik untuk instansi dan memberikan pelayanan yang baik pula untuk masyarakat. Kinerja karyawan memiliki beberapa faktor untuk memunculkan adanya kinerja karyawan salah satunya yaitu adanya motivasi kerja.

Motivasi kerja adalah motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Seseorang melakukan sesuatu dengan sengaja, tentu ada suatu maksud atau tujuan yang mendorongnya melakukan suatu tindakan. Menurut Suwatno (2011, p. 171), motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Orang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan atau keinginan yang tidak disadari (*unconscious needs*); demikian juga orang mau bekerja untuk mendapatkan kebutuhan fisik dan mental.

Adanya motivasi yang baik dan tepat bagi pegawai akan sangat berguna untuk membangun kesadaran akan pentingnya kerja yang optimal, disiplin dan profesional. Jika dilihat dari segi motivasi eksternal yang karyawan dapatkan, mereka kurang mendapatkan motivasi yang baik dari atasan ataupun partner kerjanya. Kurangnya motivasi tersebut menjadikan kurangnya kesadaran akan tanggung jawab pekerjaan karyawan tersebut, untuk mengatasi hal tersebut perlu dilakukan pemberian motivasi kepada karyawan sehingga akan lebih termotivasi untuk dapat bekerja lebih disiplin dan bekerja lebih profesional. Namun tidak hanya dengan motivasi yang baik saja yang mempengaruhi kinerja pegawai, tingkat disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Disiplin sendiri merupakan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Fanthoni, 2016). Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini mengakibatkan tidak tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat. Disiplin juga disebut sebagai sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dilihat dari tingginya kesadaran para pegawainya dalam

mematuhi serta melaksanakan segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggungjawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para karyawannya, hal ini dapat menjadi cerminan sebuah toko yaitu bengkel warna indah specialist las dan cat mobil.

Warna indah specialist las dan cat mobil merupakan salah satu bengkel body repair yang menggunakan sistem oven di Kediri. fenomena yang terjadi bahwa masih banyak karyawan warna indah specialist las dan cat mobil yang sering datang terlambat saat bekerja sehingga mengganggu sistem operasional bengkel dan menjadi terhambat untuk melayani masyarakat, hal ini yang menjadi faktor kurangnya disiplin kerja para karyawan (Mangkunegara, 2015). Tidak hanya soal kedisiplinan pegawai dalam masuk kerja, melain permasalahan juga datang dari pemberian motivasi kerja. Karyawan warna indah specialist las dan cat mobil memerlukan adanya motivasi lebih dari seorang pemimpin agar tidak mengalami stres kerja. Motivasi yang nantinya didapat karyawan adalah sebuah penghargaan diri bahwasannya karyawan telah berhasil memenuhi target yang telah ditentukan, hal ini sesuai dengan indikator motivasi kerja. Karyawan yang stres karena beban kerja yang tinggi akan melakukan perencanaan dengan baik mungkin dan menggunakan waktu dengan seefektif dan seefisien mungkin agar tugas yang dibebankan kepadanya dapat diselesaikan dengan sebaik mungkin dan waktu yang dimiliki dapat digunakan seefektif dan seefisien mungkin.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti bermaksud mengadakan penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di bengkel Warna indah specialist las dan cat mobil, untuk itu peneliti mengambil judul "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bengkel Warna indah specialist las dan cat mobil Kediri".

RESEARCH METHODS

Jenis penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif, hal ini dikarenakan penelitian ini membutuhkan hasil statistik berupa hasil uji spss. Lokasi dari penelitian ini adalah Jalan Sultan Aji No. 6, Blabak, Kecamatan Pesantren, Kabupaten Kediri.. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada bengkel las dan cat sebanyak 31 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dokumentasi dan pustaka atau literatur. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis.

RESULT AND DISCUSSIONS

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X₁)

Nomor Item	Pearson Coreollation	Sig. 2 Tiled	Rtabel (N=50) Taraf Signifikansi 5%	Keterangan
Item X ₁ ke 1	0,837	0,000	0,05	Valid
Item X ₁ ke 2	0,358	0,041	0,05	Valid
Item X ₁ ke 3	0,526	0,002	0,05	Valid
Item X ₁ ke 4	0,838	0,000	0,05	Valid
Item X ₁ ke 5	0,809	0,000	0,05	Valid
Item X ₁ ke 6	0,749	0,000	0,05	Valid

Berdasarkan Hasil uji validitas variabel motivasi (X1) penelitian ini terhadap 31 responden yang didapatkan dari 8 item variabel motivasi (X1), semuanya valid karena Rhitung lebih besar dari 0,344, maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner pada penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X₂)

Nomor Item	Pearson Corellation	Sig. 2 Tiled	Rtabel (N=50) Taraf Signifikansi 5%	Keterangan
Item X ₂ ke 1	0,838	0,000	0,05	Valid
Item X ₂ ke 2	0,784	0,000	0,05	Valid
Item X ₂ ke 3	0,672	0,000	0,05	Valid
Item X ₂ ke 4	0,839	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2024.

Berdasarkan Hasil uji validitas variabel disiplin kerja (X2) penelitian ini terhadap 31 responden yang didapatkan dari 4 item variabel disiplin kerja (X2), semuanya valid karena Rhitung lebih besar dari 0,344, maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner pada penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Nomor Item	Pearson Corellation	Sig. 2 Tiled	Rtabel (N=50) Taraf Signifikansi 5%	Keterangan
Item Y ke 1	0,841	0,000	0,05	Valid
Item Y ke 2	0,631	0,000	0,05	Valid
Item Y ke 3	0,351	0,000	0,05	Valid
Item Y ke 4	0,525	0,000	0,05	Valid
Item Y ke 5	0,401	0,000	0,05	Valid
Item Y ke 6	0,708	0,015	0,05	Valid
Item Y ke 7	0,806	0,001	0,05	Valid
Item Y ke 8	0,412	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2024.

Berdasarkan Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) penelitian ini terhadap 31 responden yang didapatkan dari 8 item variabel kinerja karyawan (Y), semuanya valid karena Rhitung lebih besar dari 0,344, maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner pada penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Standart Reliabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Karyawan (X ₁)	0,60	0,769	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,60	0,711	Reliabel

Kinerja Karyawan (Y)	0,60	0,745	Reliabel
----------------------	------	-------	----------

Sumber : Data Diolah, 2024.

Hasil dari uji reabilitas diperoleh dari 31 responden yang terdiri dari 6 item soal variabel motivasi (X1), 4 item soal variabel disiplin kerja (X2), dan 8 item soal kinerja karyawan (Y), dalam penelitian ini dikatakan reliabel dengan nilai *Cronbach Alpha* (α) semuanya diatas 0,60. Hal ini berarti seluruh item pada kuesioner penelitian ini reliabel atau layak untuk digunakan analisa selanjutnya.

Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
0,155	Berdistribusi Normal

Sumber : Hasil output SPSS Versi 25, 2024.

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa dapat diketahui bahwa hasil uji normalitas dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* memiliki nilai Asymp.Sig (2- tailed) atas nilai residual sebesar 0,155. Hasil uji normalitas di dapat nilai signifikansi 0,155 > 0,05, nilai signifikansi lebih besar sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	0,902	1,109	Tidak terjadi multikolinieritas
Disiplin Kerja (X ₂)	0,902	1,109	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data Diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pada tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai tolerance untuk variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) adalah 0,902 lebih besar daripada 0,10. Sementara nilai VIF variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) adalah 1,109 < 10,00. Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Motivasi (X ₁)	0,087	Tidak terjadi heteroskedastisitas.
Disiplin Kerja (X ₂)	0,139	Tidak terjadi heteroskedastisitas.

Sumber : Data diola peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa, nilai signifikansi atau sig. (2-tailed) dari variabel motivasi (X1) sebesar 0,087, yang artinya 0,087 > 0,05. Nilai signifikansi dari variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,139 yang artinya 0,139 > 0,05. Dengan kata lain nilai dari variabel motivasi kerja

(X1), dan beban kerja (X2) nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21,381	4,640		4,608	,000
Motivasi	0,110	0,130	0,312	3,775	,039
Disiplin Kerja	0,414	0,101	0,619	4,114	,000

Sumber : Data Diolah, 2024.

Berdasarkan hasil perhitungan yang tersaji dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y=21,381+0,110X_1+0,414X_2$$

Dapat dijelaskan mengenai pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut :

- 1) Besar konstanta dari persamaan regresi diatas yaitu 21,381 artinya apabila motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak mengalami kenaikan atau perubahan maka besarnya kinerja karyawan sebesar 21,381 satuan
- 2) Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,110 artinya apabila motivasi (X1) ditingkatkan satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan yaitu sebesar 0,110 satuan. Koefisien bernilai positif artinya ada hubungan antara motivasi (X1) dengan kinerja karyawan (Y).
- 3) Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,414 artinya apabila disiplin kerja (X2) ditingkatkan satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan yaitu sebesar 0,414 satuan. Koefisien bernilai positif artinya ada hubungan antara disiplin kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y).

Uji T

Tabel 9. Hasil Uji T

No	Variabel	Nilai Sig. t	Keterangan
1	Motivasi (X ₁)	0,039 < 0,05	Berpengaruh secara parsial
2	Disiplin Kerja (X ₂)	0,000 < 0,05	Berpengaruh secara parsial

Sumber : Data Diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 5 diatas maka dapat dijelaskan secara rinci mengenai pengaruh parsial antar variabel :

- 1) Untuk variabel motivasi ditemukan nilai $B = 0,110$ dengan dan $Sig. = 0,039$. Dikarenakan nilai $Sig.$ Kurang dari $0,05$ maka variabel X_1 motivasi kerja H_0 ditolak yaitu tidak ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan Bengkel Warna Indah Specialist Las Dan Cat Mobil Kediri dan H_1 diterima yaitu ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan Bengkel Warna Indah Specialist Las Dan Cat Mobil Kediri. Yang berarti motivasi berpengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan.
- 2) Untuk variabel disiplin kerja ditemukan nilai $B = 0,414$ dengan dan $Sig. = 0,000$. Dikarenakan nilai $Sig.$ Kurang dari $0,05$ maka variabel X_2 disiplin kerja H_0 ditolak yaitu tidak ada pengaruh antara X_2 disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bengkel Warna Indah Specialist Las Dan Cat Mobil Kediri dan H_2 diterima yaitu ada pengaruh antara X_2 disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bengkel Warna Indah Specialist Las Dan Cat Mobil Kediri. Yang berarti X_2 disiplin kerja berpengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 10. Hasil Uji F

Pengaruh antar variabel	Signifikan
Diduga variasi motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan	0,001

Sumber : Data Diolah, 2024.

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS diketahui bahwa hasil pengujian $Sig. = 0,001$. Adapun hasilnya yaitu nilai $Sig.$ kurang dari $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang artinya motivasi (X_1), dan disiplin kerja (X_2), berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat (*Dependent*) yaitu kinerja karyawan (Y) Bengkel Warna Indah Specialist Las Dan Cat Mobil Kediri.

Koefisien Determinasi R^2

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

R	R Square	Adjusted R Square
0,623	0,688	0,347

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2023.

Berdasarkan tabel 11 menunjukkan angka R^2 (r Square) sebesar $0,688$ atau ($68,8\%$). Hal ini menunjukkan bahwa besar motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $68,8\%$. Sedangkan sisanya sebesar $31,2\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

CONCLUSION

Sebagai akhir dari penulisan, dalam bab ini disampaikan beberapa kesimpulan dan saran. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan secara kuantitatif dengan judul "**Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bengkel Warna Indah Specialist Las Dan Cat Mobil Kediri**" dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bengkel Warna Indah Specialist Las Dan Cat Mobil Kediri dengan nilai signifikansi yaitu $0,039 < 0,05$.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bengkel Warna Indah Specialist Las Dan Cat Mobil Kediri dengan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$.

3. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Bengkel Warna Indah Specialist Las Dan Cat Mobil Kediri dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan dengan besar pengaruhnya yaitu 68,8%, sedangkan sisanya sebesar 31,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

REFERENCES

- Arikunto, S. 2018. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arofah, H. P. (2020). Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan. Retrieved from <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk*. Retrieved from ariadi_santoso@unik-kediri.ac.id: <http://dx.doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Dewi Suryani Harahap, H. K. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja*. Retrieved from Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen : <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>.
- Grahita Chandrarin. 2017. *Metode Riset Akuntansi Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: Salemba Empat.
- Harbani, Pasolong. 2016. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : CV.Alfabeta
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia.Cetakan Kelima*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- H.A.S. Moenir. 2015. *Manajemen Pelayanan Umum di Indoensia*. Jakarta.PT:BumiAkasara.
- Irawan, A., & Suryani, N. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 265-278.
- Jufrizen1. 2021. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening*.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Nugrahanum Illanisa. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja*. Retrieved from <file:///C:/Users/hp/Downloads/235-Article%20Text-507-1-10-20191204.pdf>
- Patara, G. 2022. Retrieved from <http://repository.umpalopo.ac.id/2315/>
- Putu Agra Arimbawa, K. A. 2018. Pengembangan Sop Berbasis Infografis Jenis-Jenis Penelitian Untuk Perkuliahan Metodologi Penelitian. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 134. Retrieved from *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan* Vol.
- Putu, K. A. 2021. Pengembangan Sop Berbasis Infografis Untuk Perkuliahan Metodologi Penelitian. Retrieved from *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan* Vol. 15.
- Samsudin, salidi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia.cetakan ke1*. Bandung : Pustaka Setia.
- Simamora, Bilson. 2015. *Penilaian Kinerja dalam Manajemen Perusahaan*. Jakarta : Gramedia Pustaka.

- Siagian, A. O. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktifitas Karyawan*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta