

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA CV. TRIO MOTOR TANJUNG)

ABSTRAK

Misna¹, Hj. Sulastini², Azzahraty³
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 17.31.0937

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1109046301

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1128027001

Email : misnaaa13@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Trio Motor Tanjung, (2) disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Trio Motor Tanjung dan (3) motivasi kerja dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Trio Motor Tanjung.

Rancangan penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan kuesioner. Populasi penelitian seluruh karyawan CV. Trio Motor Tanjung dan sampel sebesar 37 responden dengan analisis data Regresi Linear Berganda.

Hasil penelitian menunjukkan : (1) motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Trio Motor Tanjung, (2) disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Trio Motor Tanjung dan (3) motivasi kerja dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Trio Motor Tanjung. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja dan disiplin harus diberikan secara bersama-sama agar kinerja karyawan semakin meningkat.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine: (1) work motivation affects employee performance CV. Trio Motor Tanjung, (2) discipline affects employee performance CV. Trio Motor Tanjung and (3) work motivation and discipline affect employee performance CV. Tanjung Motor Trio.

The design of this research is descriptive quantitative research using a questionnaire. The research population is all employees of CV. Trio Motor Tanjung and a sample of 37 respondents with data analysis of Multiple Linear Regression.

The results showed: (1) work motivation partially has no significant effect on employee performance CV. Trio Motor Tanjung, (2) discipline partially has a significant effect on employee performance at CV. Trio Motor Tanjung and (3) work motivation and discipline simultaneously have a significant effect on employee performance at CV. Tanjung Motor Trio. This indicates that work motivation and discipline must be given together so that employee performance increases.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya pada dasarnya merupakan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik individu maupun organisasional. Untuk itu diperlukan adanya suatu manajemen yang baik untuk mengatur orang-orang tersebut secara efektif dan efisien, agar tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dapat terwujud. Perusahaan dalam upaya untuk mewujudkan tujuan perusahaan salah satunya adalah dengan mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Edy Sutrisno dalam Wibowo (2016:172) menyimpulkan Kinerja adalah sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pengaruh kinerja sangat besar dalam menentukan berkembangnya suatu perusahaan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja dan pencapaian suatu organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2013:109). Motivasi kerja sangat penting dalam setiap perusahaan, karyawan yang

mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam mengatur perilaku dan cara bekerja anggota di dalam organisasi. Menurut Rivai (2011:825) menyatakan bahwa Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas menyadari pentingnya motivasi kerja dan disiplin kerja untuk karyawan dan keberhasilan perusahaan, maka dalam penelitian ini penulis tertarik mengambil judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Trio Motor Tanjung)”.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan yaitu data primer yang diperoleh dari kuesioner penelitian. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda.

2. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei 2021- Juli 2021. Tempat penelitian adalah CV. Trio Motor Tanjung yang berlokasi di Pembataan, Kecamatan Murung Pudak, Kabupaten Tabalong, Kalimantan Selatan, 71571.

3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Trio Motor Tanjung yang berjumlah 37 orang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampling jenuh yaitu 37 karyawan CV. Trio Motor Tanjung. Menurut Sugiyono (2017:124) sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

4. Definisi Operasional Variabel

- 1) Motivasi Kerja : Kebutuhan Fisik, Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, Kebutuhan sosial, Kebutuhan akan penghargaan, dan Kebutuhan perwujudan diri (Abraham Maslow 2017:56)
- 2) Disiplin : Kehadiran, Kewaspadaan, Ketaatan pada standar kerja, Ketaatan pada peraturan kerja, dan Etika kerja (Bejo Siswanto, 2013:291)

- 3) Kinerja Karyawan : Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Kedisiplinan kerja, Ketepatan waktu, dan Dampak interpersonal (Mangkunegara, 2015:68)

5. Instrument Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner yang terdiri dari butir-butir pernyataan untuk variabel-variabel yang diteliti.

6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner dan wawancara.

7. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis data deksriptif kuantitatif yaitu dengan menganalisis data dengan cara mendekripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji instrumen penelitian dilakukan dengan cara uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Kuesioner variabel Motivasi Kerja (X_1) berjumlah 5 item pertanyaan, variabel Disiplin (X_2) berjumlah 5 item pertanyaan dan variabel Kinerja Karyawan (Y) berjumlah 5 item pertanyaan.

1. Uji Validitas Data

Tabel 4. 1
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
X1.1	Pearson Correlation	1	.399	.188	.093	.063
	Sig. (2-tailed)		.014	.266	.583	.709

X1.2	Pearson Correlation	.399 [*]	1	.356 [*]	.288	.425 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.014		.031	.084	.009
X1.3	Pearson Correlation	.188	.356 [*]	1	.427 ^{**}	.579 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.266	.031		.008	.000
X1.4	Pearson Correlation	.093	.288	.427 ^{**}	1	.043
	Sig. (2-tailed)	.583	.084	.008		.801
X1.5	Pearson Correlation	.063	.425 ^{**}	.579 ^{**}	.043	1
	Sig. (2-tailed)	.709	.009	.000	.801	
TOTAL	Pearson Correlation	.540^{**}	.754^{**}	.780^{**}	.551^{**}	.649^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000
	N	37	37	37	37	37

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan variabel motivasi kerja dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan diperoleh semua nilai koefisien korelasi rhitung (Pearson Correlation) > rtabel (0,316). Nilai 0,316 diperoleh dari dengan N 37 sama dengan rtabel = 0,316.

Tabel 4. 2
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
X2.1	Pearson Correlation	1	.477 ^{**}	.473 ^{**}	.451 ^{**}	.338 [*]
	Sig. (2-tailed)		.003	.003	.005	.041
X2.2	Pearson Correlation	.477 ^{**}	1	.513 ^{**}	.450 ^{**}	.450 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.003		.001	.005	.005
X2.3	Pearson Correlation	.473 ^{**}	.513 ^{**}	1	.406 [*]	.508 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.003	.001		.013	.001
X2.4	Pearson Correlation	.451 ^{**}	.450 ^{**}	.406 [*]	1	.456 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.005	.005	.013		.005
X2.5	Pearson Correlation	.338 [*]	.450 ^{**}	.508 ^{**}	.456 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.041	.005	.001	.005	

TOTAL	Pearson Correlation	.719^{**}	.793^{**}	.776^{**}	.728^{**}	.728^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	37	37	37	37	37

Sumber : Data Diolah, 2021

Tabel 4.20 di atas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan variabel disiplin kerja dinyatakan valid hal ini dibuktikan dengan diperoleh semua nilai koefisien korelasi rhitung (Pearson Correlation) > rtabel (0,316). Nilai 0,316 diperoleh dari dengan N 37 sama dengan rtabel = 0,316.

Tabel 4. 3
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

		Y01	Y02	Y03	Y04	Y05
Y01	Pearson Correlation	1	.531 ^{**}	.356 [*]	.318	.304
	Sig. (2-tailed)		.001	.031	.055	.068
Y02	Pearson Correlation	.531 ^{**}	1	.416 [*]	.417 [*]	.437 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001		.010	.010	.007
Y03	Pearson Correlation	.356 [*]	.416 [*]	1	.453 ^{**}	.344 [*]
	Sig. (2-tailed)	.031	.010		.005	.037
Y04	Pearson Correlation	.318	.417 [*]	.453 ^{**}	1	.404 [*]
	Sig. (2-tailed)	.055	.010	.005		.013
Y05	Pearson Correlation	.304	.437 ^{**}	.344 [*]	.404 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	.068	.007	.037	.013	
TOTAL	Pearson Correlation	.685^{**}	.795^{**}	.696^{**}	.741^{**}	.678^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	37	37	37	37	37

Sumber : Data Diolah, 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan variabel disiplin kerja dinyatakan valid hal ini dibuktikan dengan diperoleh semua

nilai koefisien korelasi r hitung (Pearson Correlation) > rtabel (0,316). Nilai 0,316 diperoleh dari dengan N 37 sama dengan rtabel = 0,316.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 4

Hasil Uji Reabilitas Motivasi Kerja (X₁)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.669	5

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.22 di atas dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* variabel motivasi kerja adalah 0,669 lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 4. 5

Hasil Uji Reabilitas Disiplin (X₂)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.804	5

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.23 di atas dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* variabel disiplin kerja adalah 0,804 lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 4. 6

Hasil Uji Reabilitas Kinerja Karyawan (Y)
Reliability Statistics

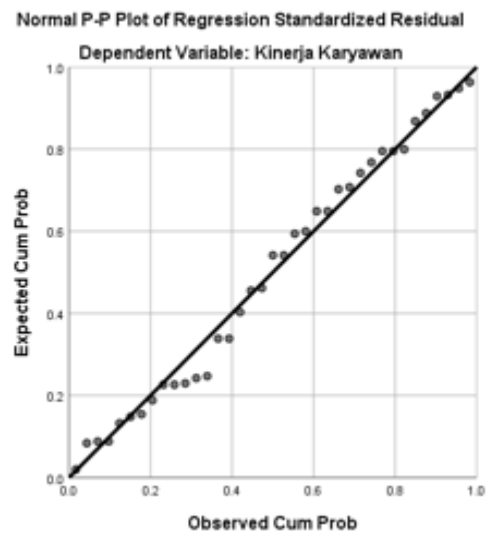
Cronbach's Alpha	N of Items
.766	5

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.24 di atas dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* variabel kinerja karyawan adalah 0,766 lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas



Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas

Dari gambar 4.1 diatas hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26 diperoleh grafik *normal probability plots* menunjukkan distribusi normal karena titik-titik membentuk pola garis mengikuti garis diagonal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 7

Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja	.541	1.849
	Disiplin	.541	1.849

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 , sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi gejala multikolinearitas yang kolerasi antar variabel bebas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 8
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.922	1.818		2.707	.011
	Motivasi Kerja	-.144	.111	-.287	-	.202
	Disiplin	-.021	.090	-.052	-2.35	.815

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Data Diolah, 2021

Dari tabel 4.26 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel motivasi kerja adalah 0,202 dan variabel disiplin 0,815 yang berarti lebih besar dari 0,05 sehingga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4. Pengujian Hipotesis

1) Uji t (Parsial)

Tabel 4. 9
Hasil Uji T (Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.749	3.677		1.564	.127
	Motivasi Kerja	.278	.224	.224	1.243	.222
	Disiplin	.467	.181	.464	2.578	.014

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah, 2021

Perumusan hipotesis 1 dan 2 :

Tingkat Kepercayaan 95%, $\alpha = 0,05$

$T_{tabel} = \alpha / 2 ; n - k - 1 = 0,05/2 ; 37-2-1 = 0,025$

; $34 = 2.032$ (t tabel)

(1) Tidak ada pengaruh signifikan secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 1.243 hal ini berarti $t_{hitung} (1.243) < t_{tabel} (2.032)$, berarti hipotesis 1 diterima artinya motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Trio Motor Tanjung.

(2) Ada pengaruh signifikan secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat t_{hitung} untuk variabel disiplin terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 2.578 hal ini berarti $t_{hitung} (2.578) > t_{tabel} (2.032)$, yang berarti hipotesis 2 diterima artinya ada pengaruh signifikan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Trio Motor Tanjung.

2) Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Trio Motor Tanjung. Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS versi 26 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4. 10
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58.802	2	29.401	11.593	.000 ^b
	Residual	86.225	34	2.536		
	Total	145.027	36			

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

Sumber : Data Diolah, 2021

Perumusan hipotesis 3 :

Tingkat Kepercayaan 95%, $\alpha = 0,05$

$$F_{\text{tabel}} = F(k; n - k) = F(2; 35) = 3,27$$

(3) Ada pengaruh signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 4.28 di atas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} untuk variabel motivasi kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan adalah 11.593 sedangkan nilai $F_{\text{tabel}} = 3,27$. Sehingga $F_{\text{hitung}} (11.593) > F_{\text{tabel}} (3,27)$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima artinya motivasi kerja dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Trio Motor Tanjung.

3) Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 11
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.749	3.677		1.564	.127
	Motivasi Kerja	.278	.224	.224	1.243	.222
	Disiplin	.467	.181	.464	2.578	.014

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah, 2021

Hasil uji regresi linear berganda diperoleh dengan menggunakan program SPSS versi 26. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan dengan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 5.749 + 0,278 X_1 + 0,467 X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dilihat koefisien regresi dari X_1 (Motivasi Kerja) dan X_2 (Disiplin) bernilai positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila motivasi kerja dan disiplin meningkat maka kinerja karyawan pada CV. Trio Motor Tanjung akan meningkat dan sebaliknya apabila motivasi kerja dan disiplin menurun maka kinerja karyawan pada CV. Trio Motor Tanjung akan menurun.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Trio Motor Tanjung) dapat ditarik kesimpulan :

- 1) Variabel motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Trio Motor Tanjung, hal ini dibuktikan melalui uji t yang mendapat nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu yang bernilai $t_{\text{hitung}} (1.243) < t_{\text{tabel}} (2.032)$.
- 2) Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Trio Motor Tanjung, hal ini dibuktikan melalui uji t yang mendapat nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu yang bernilai $t_{\text{hitung}} (2.578) > t_{\text{tabel}} (2.032)$.
- 3) Variabel motivasi kerja dan disiplin secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Trio Motor Tanjung, hal ini dibuktikan melalui uji F tabel yang mendapat nilai F hitung lebih

besar dari F tabel yaitu yang bernilai F_{hitung} (11.593) $>$ F_{tabel} ($3,27$).

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka peneliti perlu untuk memberikan saran-saran sebagai berikut :

- 1) Diketahui hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan maka disarankan untuk perusahaan perlu untuk lebih meningkatkan motivasi yang ada karena dalam perusahaan sangat diperlukan adanya motivasi yang tinggi untuk membangun kinerja karyawan.
- 2) Diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan maka disarankan agar CV. Trio Motor Tanjung dapat menjaga dan mempertahankan kedisiplinan yang ada dalam perusahaan agar kinerja karyawan tetap meningkat.
- 3) Untuk penelitian selanjutnya disarankan sebaiknya mengembangkan variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini agar menghasilkan referensi yang lebih banyak dan akan sangat berguna bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Bejo Siswanto. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Persada Media Group.

Hamali. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Pengelola Karyawan)*. (S. Bala, Ed.) (Cetakan pe). Jakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).

Hasibuan, Malayu S.P (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hutagaol, S. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Sriwijaya Motor Palembang* (Doctoral dissertation, Universitas Katolik Musi Charitas)

Jailani, R. W. (2020). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ELANG PERKASA MOTOR PADANG. *Matua Jurnal*, 2(2), 334-345.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.

Malayu S.P. Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Maslow Abraham H. (2017). *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan*

- Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia*). Jakarta: PT. PBP.
- Mailiana, M., Hayati, D., & Rahayu, S. (2018). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DI PT TRIO MOTOR HONDA WAREHOUSE BANJARMASIN. *Dinamika Ekonomi-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 109-122.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Rivai Veitzhal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja)*. (Suryani & R. Damayanti, Eds.) (Cetakan pe). Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak Payman J. (2011). *Membangun Motivasi dan Etos Kerja Prilaku*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media.
- Theodora, O. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*, 3(2), 187-195.
- Unaradjan, Dolet. (2018). *Faktor-faktor Penghambat Disiplin Kerja*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yuli Ari, Y., Anthonius, J. K., & Titien, A. (2017). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA PRIMA CABANG BANJARMASIN. *Volume*, 3(1), 1-11.