

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ASKRINDO JAKARTA TIMUR

Agnes Tio Natasya Hutabarat¹⁾ dan Siwi Nur Indriyani²⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS

²⁾ Dosen Program Studi Manajemen, FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email: siwiindriyani76@gmail.com²⁾

Submit : 29 Oktober 2025, Review : 5 November 2025, Publish : 16 Desember 2025

ABSTRACT

The purpose to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance PT Askrindo East Jakarta. This research is included in the category of causal associative research using a quantitative approach. The sampling technique used a saturated sample, all members of the population were used as samples. The research method uses simultaneous and partially linear regression analysis. The results of the study indicate that in simultaneous or partially ways, work motivation and work discipline have a positive and significant effect on the performance of employees of PT Askrindo East Jakarta.

Keywords: Work motivation (;) work discipline (;) employee performance

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Askrindo Jakarta Timur. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, semua anggota populasi dijadikan sampel. Metode penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda dan sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara berganda maupun sederhana motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Askrindo Jakarta Timur.

Kata Kunci: Motivasi kerja (;) disiplin kerja (;) kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan yang semakin kuat saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk mampu bersaing tidak hanya dari segi produk, tetapi juga dalam hal pengelolaan sumber daya manusia. Kinerja karyawan memegang peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja yang optimal akan meningkatkan produktivitas dan mendukung daya saing perusahaan secara berkelanjutan.

Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, setiap organisasi berupaya meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan. Salah satu faktor kunci dalam keberhasilan organisasi adalah keberadaan karyawan yang kompeten, terampil, dan memiliki motivasi kerja yang tinggi, sehingga mampu menghasilkan output kerja yang optimal. Namun, pada praktiknya, tidak semua karyawan memiliki kemampuan dan keterampilan yang sejalan dengan ekspektasi organisasi.

Seorang karyawan yang memiliki kemampuan sesuai dengan harapan organisasi terkadang tidak memiliki motivasi kerja, sehingga kinerja yang ditunjukkan belum



memenuhi ekspektasi. PT Askrindo sebagai perusahaan yang bergerak di bidang asuransi kredit di Indonesia dituntut untuk memberikan layanan terbaik kepada para nasabahnya. Oleh karena itu, PT Askrindo membutuhkan karyawan dengan kinerja yang optimal agar tugas dapat diselesaikan dengan baik, tepat waktu dalam penyampaian hasil kerja kepada nasabah, serta meminimalkan keluhan akibat keterlambatan pelayanan.

Kinerja karyawan merupakan cerminan dari kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi. Kinerja tidak hanya diukur dari hasil akhir, tetapi juga dari proses kerja yang menunjukkan efektivitas, efisiensi, serta kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Sutanto, 2018). Indikator kinerja karyawan menurut Handoko (2019), Adalah 1) Ketaatan atau kepatuhan; 2) Dedikasi atau pengabdian; 3) Kejujuran; dan 4) Tanggung jawab.

Motivasi merupakan salah satu unsur yang berperan dalam mendorong tercapainya kinerja secara optimal. Motivasi kerja memiliki peran penting dalam mendorong karyawan untuk bertindak guna mencapai tujuan pribadi maupun tujuan organisasi. Motivasi kerja yang tinggi akan membuat karyawan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan mendorong tercapainya target perusahaan secara lebih efisien. Menurut Hasibuan (2019), "Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk berusaha mencapai tujuan kerja dengan maksimal dan memberikan kontribusi positif bagi organisasi tempatnya bekerja. Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (2019) terdiri dari 1) Kebutuhan fisiologis 2) Kebutuhan penghargaan; dan 3) Kebutuhan aktualisasi diri.

Fenomena yang terjadi di PT Askrindo terkait dengan motivasi kerja adalah lemahnya daya pendorong yang dimiliki oleh karyawan PT Askrindo, yang menyebabkan mereka cenderung bersantai pada saat jam kerja, sehingga menimbulkan penumpukan pekerjaan. Daya pendorong berperan sebagai naluri yang berasal dari dalam diri kita, yang seperti kekuatan yang dapat menggerakkan individu dalam bertingkah laku untuk meraih tujuan. Namun setiap individu mempunyai cara yang berbeda-beda dalam mendorong dirinya.

Terdapat keterkaitan yang kuat antara motivasi kerja dengan disiplin. Ketika karyawan merasa puas dan senang menjalankan tugasnya, maka umumnya mereka akan menunjukkan kedisiplinan dalam bekerja. Sebaliknya, apabila semangat kerja menurun, karyawan cenderung mudah terbawa pada kebiasaan-kebiasaan negatif, bahkan bisa menunjukkan sikap yang kurang sopan terhadap atasan. Biasanya mereka akan menjalankan perintah, namun dengan rasa enggan. Tingkat kedisiplinan yang baik dari karyawan akan berdampak positif terhadap hasil kerjanya. Disiplin kerja sendiri merupakan bagian dari aktivitas manajerial untuk memastikan standar organisasi dapat dijalankan. Oleh karena itu, penting bagi karyawan untuk memiliki kesadaran akan pentingnya kedisiplinan dalam melaksanakan tanggung jawab, mengingat mayoritas karyawan memahami dengan jelas apa yang menjadi harapan dalam pekerjaan mereka.

Disiplin kerja menjadi tolak ukur yang dapat digunakan oleh para manajer untuk berinteraksi dengan karyawan yang diharapkan dapat membangun dan mampu mengubah sikap dan sebagai usaha yang bertujuan meningkatkan tingkat kesadaran serta kesiapan karyawan agar patuh dengan kebijakan organisasi serta norma sosial yang berada di lingkungan organisasi. Penerapan sikap disiplin sangat penting dalam kehidupan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, aktivitas yang direncanakan bisa terganggu dan berpotensi menimbulkan ketidakpuasan terhadap hasil kerja. Kedisiplinan memiliki peran yang sangat penting dalam proses pelaksanaan dan penyelesaian tugas yang menjadi



tanggung jawab karyawan. Seorang karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi mampu menyelesaikan tugas dengan baik tanpa harus diawasi oleh manajer, serta tidak akan menyalahgunakan waktu kerja untuk hal-hal di luar tanggung jawabnya.

Menurut Siagian (2015), disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan standar organisasi, yang ditunjukkan melalui keteraturan dalam waktu kerja, penyelesaian tugas, serta ketaatan terhadap ketentuan perusahaan. Indikator disiplin kerja menurut Rivai (2015) terdiri atas: 1) Ketepatan waktu; 2) Kepatuhan terhadap peraturan; dan 3) Tanggung jawab.

Tabel 1. Laporan Total Premi Asuransi PT Askrindo 2023

UNIT	DEBITUR	PREMI (R)	SKOR DISIPLIN
BRI Unit RS UKI Jakarta	7	7.962.500	55.72
BRI Unit Pulogadung Jakarta	2	393.750	0.79
BRI Unit Utan Kayu Jakarta	1	787.500	0.79
BRI Unit Matraman Jakarta	5	1.356.300	6.78
BRI Unit Pegangsaan Dua Jakarta	4	11.672.000	46.68
BRI Unit Cipinang Elok Jakarta	2	12.000.000	24.00
BRI Unit Bunga Rampai Jakarta	4	5.206.250	20.83
BRI Unit Rawa Terate Jakarta	4	8.331.250	33.33
BRI Unit Kebon Baru Jakarta	5	3.762.500	18.81

Sumber: Diolah dari laporan total premi asuransi PT Askrindo 2023

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat tingkat kedisiplinan karyawan PT Askrindo belum baik. Fenomena yang terjadi di PT Askrindo dan berkaitan dengan disiplin kerja adalah kurangnya partisipasi aktif karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya yang dapat dilihat dari data di atas, hal tersebut dapat menjadikan karyawan tidak disiplin dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Hal ini menjadi salah satu faktor baik buruknya kinerja karyawan.

Sebagai indikator kinerja, setiap unit diharapkan dapat mencapai jumlah debitur minimal 10 dan nilai premi minimal Rp200 juta per tahun. Pencapaian target ini menunjukkan bahwa karyawan telah menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara aktif dan disiplin, mulai dari menjalin kerja sama dengan nasabah hingga menyelesaikan proses penjaminan kredit. Sebaliknya, unit-unit yang tidak mencapai batas minimum tersebut mencerminkan rendahnya tingkat kedisiplinan dan produktivitas kerja, yang berdampak langsung terhadap kinerja keseluruhan perusahaan.

PT Askrindo merupakan perusahaan yang menyediakan jasa penjaminan kredit, terutama untuk mendukung UMKM dan program pemerintah. Jasa penjaminan kredit

adalah layanan yang diberikan PT Askrindo untuk menjamin kewajiban pembayaran debitur kepada kreditur jika terjadi gagal bayar. Layanan ini berfungsi sebagai pengganti agunan dan membantu perbankan menyalurkan kredit, terutama kepada pelaku UMKM yang tidak memiliki jaminan memadai.

PT Askrindo memiliki tugas pokok yaitu: (1) memberikan layanan asuransi kredit kepada perbankan dan lembaga keuangan, (2) menjamin risiko kredit untuk mendukung kelancaran pembiayaan, dan (3) memberikan pelayanan yang profesional dan andal kepada nasabah. Alasan penulis memilih PT Askrindo sebagai objek penelitian ini, penulis ingin mengetahui motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan PT Askrindo, bagaimana disiplin kerja karyawan di lingkungan PT Askrindo, dan apakah motivasi kerja dan disiplin kerja dapat mendorong kinerja karyawan dalam menghadapi persaingan industri asuransi kredit yang semakin ketat. Hal ini perlu menjadi perhatian bagi pimpinan karena masih terdapat isu yang berkaitan dengan motivasi kerja dan disiplin kerja, yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengimplementasikan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Askrindo.

METODE

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 50 orang, Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, semua anggota populasi dijadikan sampel yang berjumlah 50 orang karyawan PT Askrindo Jakarta Timur. Metode penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda dan sederhana.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Adapun hasil uji validitas terhadap kuesioner yang diisi dengan hasil sebagai berikut: Dari perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan motivasi kerja dari 50 responden, dengan jumlah 9 butir pernyataan, disiplin kerja dengan jumlah 9 butir pertanyaan, dan kinerja karyawan dengan jumlah 8 butir pertanyaan diperoleh hasil nilai r hitung lebih besar dari r kritis 0.30, dengan demikian semua butir pertanyaan hasilnya valid.

Hasil uji reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui derajat ketepatan dan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun di uji berkali-kali. Uji reliabilitas untuk mengetahui nilai *Cronbach's Alpha* dimana lebih besar dari 0,6 yang merupakan batas minimal koefisien reliabilitas dapat diterima.



Tabel 2: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai kritis (α) = 5%	Keterangan
Motivasi Kerja	0.669	0.600	Reliabel
Disiplin Kerja	0.636	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.633	0.600	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2025

Berdasarkan angka-angka reliabilitas *cronbach alpha* tersebut tampak bahwa seluruh pernyataan yang ada membentuk ukuran yang reliabel dari mulai motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan PT Askrindo Jakarta Timur membentuk ukuran yang reliabel dari masing-masing variabel

Analisis regresi linier berganda

Tabel 3: Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Askrindo Jakarta Timur

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	α
Motivasi Kerja	0,874	0,764	3,243	0,441	0,001	0,05
Disiplin Kerja				0,409	0,002	

Pengujian Signifikan

F hitung > F tabel = 75,928 > 3,195

Keterangan: Variabel Kinerja_Personel

Sumber: data primer diolah 2025

$$Y = 3,243 + 0,441.X_1 + 0,409.X_2$$

Berdasarkan Tabel 3, Nilai F hitung sebesar 75,928 jika dibandingkan dengan F tabel sebesar 3,195, artinya secara bersama-sama motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Askrindo Jakarta Timur atau dengan menggunakan F signifikan yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat kepercayaan 0,05. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.764, artinya motivasi kerja dan disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 76,4% kepada kinerja karyawan PT Askrindo Jakarta Timur, sedangkan sisanya sebesar 23,6% disumbangkan variabel lain yang tidak diteliti.

Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 95% terhadap kinerja karyawan PT Askrindo Jakarta Timur. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,441 artinya jika ada peningkatan motivasi kerja satu kali, maka kinerja karyawan PT Askrindo Jakarta Timur akan meningkat sebesar 0,441 kali atau sebaliknya dengan asumsi disiplin kerja tidak berubah. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,409, artinya jika ada peningkatan disiplin kerja satu kali, maka kinerja karyawan PT Askrindo Jakarta Timur akan meningkat sebesar 0,409 kali atau sebaliknya, dengan asumsi motivasi kerja tidak berubah.



Analisis regresi linier sederhana**Tabel 4:** Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Askrindo Jakarta Timur

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	α
Motivasi Kerja	0,842	0,710	5,918	0,769	0,000	0,05

Pengujian Signifikan

t hitung > t tabel = 10,830 > 2,011

Sumber: data primer diolah 2025

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 5,918 + 0,769 (X_1)$$

Berdasarkan tabel 4, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.710, artinya motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 71,0% terhadap kinerja karyawan PT Askrindo Jakarta Timur, sedangkan sisanya sebesar 29,0% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja personel karyawan PT Askrindo Jakarta Timur. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,769, artinya jika ada peningkatan motivasi kerja satu kali, maka kinerja karyawan PT Askrindo Jakarta Timur akan meningkat sebesar 0,769 kali, atau sebaliknya.

Tabel 5: Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Askrindo Jakarta Timur

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	α
Disiplin Kerja	0,834	0,695	5,644	0,796	0,000	0,05

Pengujian Signifikan

t hitung > t tabel = 10,455 > 2,011

Sumber: data primer diolah 2025

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 5,644 + 0,796 (X_2)$$

Berdasarkan tabel 5, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.695, artinya disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 69,5% terhadap kinerja karyawan PT Askrindo Jakarta Timur, sedangkan sisanya sebesar 30,5% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT Askrindo Jakarta Timur. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,796, artinya jika ada peningkatan disiplin kerja satu kali, maka kinerja karyawan PT Askrindo Jakarta Timur akan meningkat sebesar 0,796 kali, atau sebaliknya.



Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Askrindo Jakarta Timur

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Askrindo Jakarta Timur. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adi dan Bangun (2024) dan Yulfani *et al.*, (2021), yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Askrindo Jakarta Timur

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan PT Askrindo Jakarta Timur. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan mendapatkan gaji sesuai dengan peraturan yang dari perusahaan, dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari, kebutuhan sandang dan pangan dapat terpenuhi, perusahaan memberikan penghargaan pada karyawan atas prestasi kerja, dapat berupa promosi jabatan atau bonus lain, memberikan kesempatan pada karyawan untuk dapat berekreasi, memberikan kesempatan pada karyawan untuk pengembangan diri, memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengikuti pelatihan dan seminar, dan memberikan penghargaan pada karyawan atas keterampilan yang dimiliki. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Oktaviani dan Pricilla (2020) dan Fazira dan Khoiri (2022), yang menyatakan bahwa motivasi kerja dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Askrindo Jakarta Timur

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan PT Askrindo Jakarta Timur. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan mematuhi jam kerja yang ditetapkan perusahaan, menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan, pulang sesuai waktu yang sudah ditetapkan, taat terhadap semua peraturan yang berlaku di perusahaan, taat terhadap kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan, taat terhadap semua standar prosedur dan kode etik, Karyawan melaksanakan pekerjaan penuh dengan tanggung jawab, Hasil kerja karyawan dapat dipertanggung jawabkan dan Karyawan diminta membuat laporan kerja setiap hari sebelum pulang Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Effendy dan Saputra, (2023) dan Taruna, *et al* (2024), yang menyatakan bahwa disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah melakukan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan yang dapat di sampaikan sebagai berikut: 1) Peningkatan motivasi kerja dan disiplin kerja dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan PT Askrindo Jakarta Timur; 2) Peningkatan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Askrindo Jakarta Timur; dan 3) Disiplin kerja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan PT Askrindo Jakarta Timur.



Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, serta kesimpulan, ada beberapa saran yang dapat disampaikan yaitu antara lain: 1) Mengenai motivasi kerja, perusahaan terus berusaha memberikan motivasi dan penghargaan kepada karyawan yang selalu meningkatkan kinerja dan mencari solusi jika perusahaan mengalami masalah, perusahaan juga harus perhatian terhadap keperluan karyawan dan selalu berusaha menjaga hubungan baik antara perusahaan dan karyawan agar tidak terjadi penurunan kinerja, jika semuanya itu terjaga maka karyawan selalu dapat meningkatkan kinerja yang di perusahaan; 2) PT. Askrindo Jakarta Timur diharapkan untuk menjaga dan meningkatkan disiplin kerja yang terdapat di perusahaan dan seluruh karyawan dapat menjaga komitmen untuk dapat meningkatkan kinerja dalam perusahaan; dan 3) Bagi penelitian selanjutnya yang berkeinginan meneliti tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap karyawan karyawan, disarankan untuk menambah variabel-variabel lain yang lebih bervariasi dalam membahas yang berhubungan dengan kinerja karyawan di bidang asuransi, serta dapat menambahkan jumlah sampel lebih banyak lagi agar hasilnya lebih valid.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Putra Prasetya dan Bangun Putra Prasetya. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Dewi Lestari. *Journal Economic Excellence Ibnu Sina*. Vol. 2 No. 2 Hal. 32-42.
- Aidi Amin Effendy dan Usep Gilang Arip Saputra. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dharma Krida Satria Cabang Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Tadbir Peradaban*. Vol. 3 No. 3
- Fazira, Elzam, Khoiri M. (2022). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sicelpat Ekspres Batam. 2022;11(1). <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/articel/view/813/582>
- Handoko, T. Hani. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Octaviani, Irma Sari dan Pricilla, Lidya. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertama Logistics Service. *ISSN (print): 2598-9545 & ISSN (online): 2599- 171X*
- Rivai, Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang. P. (2015). *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.



Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sutanto, dkk. 2018. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Fluid Indonesia. *Jurnal ilmu manajemen*, Volume 14, No. 1

Taruna, Dede Septian., Sari, Pipit Novila., Novalita dan Wengrum, Adinda Puspita. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Honda Raden Intan Bandar Lampung. *Jurnal Gentiaras Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 16. (1). Hal. 30-41.

Yulfani, Natasya., Indriyani, Furi dan Napitupulu, Rohani Lestari. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Antilope Madju Puri Indah (AMPI) Jakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen* Vol.2, No.8 Agustus 2024. Hal. 438-452.

