



## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOMARCO PRISMATAMA CABANG PARUNG

Endang Susilo Wardani

Universitas Pamulang

Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15417

[dosen01645@unpam.ac.id](mailto:dosen01645@unpam.ac.id)

**Abstrak.** This study aims to examine the effect of work motivation and work ethic on employee performance at PT. Indomarco Prismatama, Parung Branch. The research employs a quantitative research method with a survey approach. The sample consists of 65 respondents who are employees of PT. Indomarco Prismatama, Parung Branch. The data analysis techniques used include simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficient analysis, coefficient of determination, partial testing (t-test), and simultaneous testing (F-test). The results indicate that, partially, work motivation has a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by a t-value greater than the t-table value ( $7.375 > 1.998$ ) and a significance level of  $0.000 < 0.05$ . Likewise, work ethic partially has a positive and significant effect on employee performance, as shown by a t-value greater than the t-table value ( $8.863 > 1.998$ ) and a significance level of  $0.000 < 0.05$ . Simultaneously, work motivation and work ethic have a significant effect on employee performance, which is proven by an F-value greater than the F-table value ( $47.583 > 3.15$ ) and a significance level of  $0.000 < 0.05$ . Therefore, it can be concluded that improving work motivation and work ethic simultaneously contributes significantly to enhancing employee performance at PT. Indomarco Prismatama, Parung Branch.

**Keywords:** Work Motivation, Work Ethic, Employee Performance

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Sampel penelitian berjumlah 65 responden yang merupakan karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung. Teknik analisis data meliputi uji regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai hitung lebih besar dari ttabel ( $7,375 > 1,998$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Secara parsial etos kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai hitung lebih besar dari ttabel ( $8,863 > 1,998$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Secara simultan, motivasi kerja dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel ( $47,583 > 3,15$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan motivasi kerja dan etos kerja secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Etos Kerja, Kinerja Karyawan.

## PENDAHULUAN

Banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, salah satunya adalah motivasi kerja. Motivasi kerja berperan sebagai dorongan internal yang menggerakkan karyawan untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Candana, dkk. (2020:13) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Sinambela (2018:217) menegaskan bahwa kompensasi yang layak dapat meningkatkan motivasi kerja karena menjadi salah satu faktor utama yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan bertanggung jawab.

Perusahaan perlu memberikan perhatian yang serius terhadap motivasi kerja karyawan agar tercipta semangat kerja yang tinggi, loyalitas, serta rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Namun, pada kenyataannya masih terdapat beberapa kebutuhan karyawan yang belum sepenuhnya terpenuhi secara optimal, seperti pemberian bonus, uang makan, dan penghargaan diri. Kondisi ini dapat menyebabkan motivasi kerja karyawan menurun dan berdampak pada pencapaian kinerja yang belum maksimal.

Berdasarkan data pemberian motivasi karyawan di PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung, terlihat bahwa beberapa indikator motivasi kerja belum terealisasi secara konsisten dari tahun ke tahun. Pada aspek kebutuhan fisik, perusahaan belum memberikan bonus dan uang makan, sementara pada kebutuhan penghargaan, penghargaan diri tidak lagi diberikan pada tahun 2022 dan 2023. Hal ini menunjukkan bahwa perhatian perusahaan terhadap pemenuhan motivasi intrinsik dan ekstrinsik karyawan masih perlu ditingkatkan agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi dalam bekerja.

Selain motivasi kerja, faktor penting lainnya yang memengaruhi kinerja karyawan adalah etos kerja. Etos kerja mencerminkan sikap, nilai, dan perilaku karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, seperti tanggung jawab, kejujuran, ketekunan, kerja keras, serta komitmen terhadap tugas dan organisasi. Karyawan dengan etos kerja yang tinggi akan memiliki kesadaran untuk bekerja secara disiplin, menggunakan waktu kerja secara efektif, serta berupaya memberikan hasil kerja terbaik tanpa harus selalu diawasi.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung, masih terdapat indikasi etos kerja karyawan yang belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya konsistensi dalam pencapaian target kerja, rendahnya inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, serta belum maksimalnya rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa nilai-nilai etos kerja seperti kerja keras, komitmen, dan profesionalisme belum sepenuhnya tertanam secara merata pada seluruh karyawan.

Etos kerja yang rendah dapat berdampak langsung pada menurunnya kinerja karyawan dan pencapaian target perusahaan. Karyawan yang kurang memiliki etos kerja cenderung bekerja sekadar memenuhi kewajiban, kurang memiliki dorongan untuk berprestasi, serta tidak berorientasi pada hasil kerja yang optimal. Sebaliknya, etos kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif, efisien, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Selain motivasi kerja dan etos kerja, kinerja karyawan merupakan hasil akhir dari proses kerja yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Berdasarkan data kinerja PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung, target buka toko yang ditetapkan perusahaan belum sepenuhnya tercapai setiap tahunnya. Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan kinerja yang diduga dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja dan etos kerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung.”

## KAJIAN TEORI

### Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2019:141), motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja berperan penting dalam mendorong karyawan untuk meningkatkan semangat, loyalitas, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

### Etos Kerja

Menurut Sinamo (2020:35), *etos kerja adalah seperangkat sikap, nilai, dan perilaku positif yang tercermin dalam semangat kerja, tanggung jawab, integritas, kerja keras, serta komitmen individu dalam menjalankan pekerjaannya secara profesional dan bermakna.* Etos kerja tidak hanya dipandang sebagai kebiasaan bekerja, tetapi juga sebagai landasan moral dan psikologis yang mendorong seseorang untuk mencapai kinerja optimal dan berkontribusi secara berkelanjutan terhadap tujuan organisasi.

### Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67), *kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.* Kinerja karyawan menjadi indikator keberhasilan individu dalam organisasi dan sangat dipengaruhi oleh faktor motivasi serta etos kerja yang dimiliki.

## METODE PENELITIAN

### Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam menyusun penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Menurut Sugiyono (2019:16-17) "Metode penelitian kuantitatif adalah metode yang berdasarkan filsafat positivisme, metode penelitian dan instrumen penelitian digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan instrumen penelitian dan menganalisis data secara kuantitatif atau artistik dengan tujuan menguji hipotesis yang ditetapkan". Penelitian ini bersifat asosiatif kausal, karena bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ) dan etos kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung.

### Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini hanya diambil dari 2 divisi yaitu divisi location yang berjumlah 30 karyawan dan divisi maintenance yang berjumlah 35 karyawan sehingga jumlah populasi pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung sebanyak 65 karyawan, sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah 65 karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung.

## **Variabel Penelitian**

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X1) dan Etos Kerja (X2). Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

## **Instrumen Penelitian**

Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup berdasarkan indikator yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Kuesioner disusun dengan skala Likert dari 1 hingga 5.

## **Teknik Analisis Data**

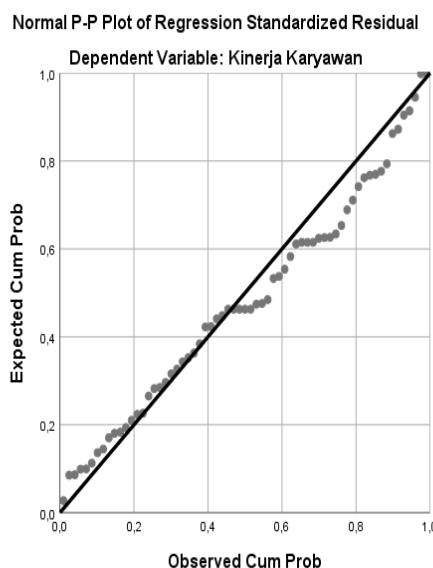
Analisis data dilakukan setelah seluruh data responden terkumpul untuk mengolah dan menguji hipotesis penelitian. Tahapan analisis meliputi analisis deskriptif, uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier sederhana dan berganda yang dilengkapi dengan koefisien korelasi dan determinasi. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t dan uji F guna mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

# **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

## **HASIL ANALISIS**

### **Uji Normalitas**

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui keakuratan data serta signifikan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih cepat, efisien, dan bebas dari kelemahan yang mungkin terjadi akibat pelanggaran asumsi klasik. Hal ini penting untuk menentukan apakah data yang digunakan layak untuk diproses sebagai data penelitian. Pengujian ini dilakukan menggunakan *software* SPSS Versi 26.



### Gambar 4.1 Normal P-P Plot

Berdasarkan gambar Normalitas P-Plot di atas dapat dijelaskan bahwa, pola penyebaran data bahwa, pola penyebaran data dimana yang terbentuk titik atau lingkaran kecil menyebar mengikuti garis lurus diagonal disekitar diagram. Maka model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.1**  
**Hasil Pengujian Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	0,514	1,947
Etos Kerja	0,514	1,947

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, variabel Motivasi Kerja dan Etos Kerja masing-masing memiliki nilai tolerance sebesar  $0,514 (> 0,10)$  dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar  $1,947 (< 10)$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, kedua variabel dapat digunakan secara bersamaan dalam analisis regresi karena tidak saling berkorelasi tinggi dan model penelitian dinyatakan layak untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,990	3,282		1,825	,073
	Motivasi Kerja	,321	,114	,314	2,819	,006
	Etos Kerja	,522	,110	,526	4,727	,000

Hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Etos Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai konstanta sebesar 5,990 mengindikasikan bahwa ketika motivasi kerja dan etos kerja berada pada kondisi tetap, kinerja karyawan berada pada tingkat 5,990 satuan. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,321 menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan koefisien etos kerja sebesar 0,622 menandakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## Hasil Uji t

**Tabel 4.4**  
**Hasil Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,107	3,490		3,469	,001
	Motivasi Kerja	,697	,094	,681	7,375	,000

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa didapat nilai t hitung sebesar  $7,375 > t$  tabel 1,998 (df :  $n-2-1 = 65-2-1 = 62$  (1,998) maka  $H01$  ditolak  $Ha1$  diterima dengan signifikan  $0,000 < 0,005$  yang artinya bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Etos Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,472	3,204		2,956	,004
	Etos Kerja	,739	,083	,745	8,863	,000

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa didapat nilai t hitung sebesar  $8,863 > t$  tabel 1,998 (df :  $n-2-1 = 65-2-1 = 62$  (1,998) maka  $H02$  ditolak  $Ha2$  diterima dengan signifikan  $0,000 < 0,005$  yang artinya bahwa Etos Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung.

## Hasil Uji F

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji F Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	1274,033	2	637,017	47,583	,000 <sup>b</sup>
	Residual	830,028	62	13,388		
	Total	2104,062	64			

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa diperoleh nilai F hitung 47, 583 > F tabel 3,15 dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan. Nilai F tabel diperoleh dari,  $(df(N_1) = k$  (jumlah variabel) – 1, maka diperoleh  $df(N_1) = 3-1=2$  dan  $df(N_2) = n-k$ , maka diperoleh  $df(N_2)= 65-3= 62$  diperoleh nilai F tabel sebesar 3,15).

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji t pada variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), diperoleh nilai t hitung sebesar 7,375 yang lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 1,998 pada tingkat signifikansi 5%. Nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan, sehingga motivasi kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan pencapaian target perusahaan.

Selanjutnya, hasil uji t pada variabel Etos Kerja ( $X_2$ ) menunjukkan nilai t hitung sebesar 8,863 yang juga lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,998 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini membuktikan bahwa Etos Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien regresi yang lebih besar pada variabel Etos Kerja dibandingkan Motivasi Kerja menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang tercermin dari sikap kerja, tanggung jawab, dan komitmen karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Hasil uji F simultan memperkuat temuan tersebut dengan nilai F hitung sebesar 47,583 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,15 serta nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja dan Etos Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan akan lebih optimal apabila perusahaan mampu mengelola motivasi kerja dan membangun etos kerja yang kuat secara simultan, sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

## KESIMPULAN

1. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung, yang ditandai dengan hasil uji t diperoleh

- nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel atau ( $7,375 > 1,998$ ) dan diperkuat dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian maka  $H_01$  ditolak dan  $H_01$  diterima.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung, yang ditandai dengan hasil uji  $t$  diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel atau ( $8,863 > 1,998$ ) dan diperkuat dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian maka  $H_02$  ditolak dan  $H_02$  diterima.
  3. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung, yang ditandai dengan hasil uji  $F$  diperoleh nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel atau ( $47, 583 > 3,15$ ) dan diperkuat dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian maka  $H_03$  ditolak dan  $H_03$  diterima.

## SARAN

1. Berdasarkan pada distribusi jawaban responden pernyataan kuesioner variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) diperoleh nilai paling rendah pada pernyataan “Saya dan rekan kerja memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung” dengan rata-rata skor 3,66. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti menyarankan untuk lebih baik lagi dalam meningkatkan kolaborasi dengan rekan kerja dari atas sampai bawah serta memberikan dukungan dalam bentuk sumber daya yang memadai untuk menyelesaikan tugas mereka.
2. Berdasarkan pada distribusi jawaban responden pernyataan kuesioner variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai paling rendah pada pernyataan “Saya berpakaian sesuai dengan peraturan perusahaan” dengan rata-rata skor 3,80. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti menyarankan untuk kesadaran diri lebih baik lagi dalam mengikuti peraturan/sop perusahaan sehingga karyawan dapat nilai plus dari perusahaan dan dapat di promosikan jabatannya oleh perusahaan.
3. Berdasarkan pada distribusi jawaban responden pernyataan kuesioner variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) diperoleh nilai paling rendah pada pernyataan “Saya selalu inisiatif untuk datang kerja lebih awal dan pulang melebihi pada waktunya” dengan rata-rata skor 3,98. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti menyarankan untuk lebih baik lagi mengevaluasi keterlambatan karyawan sehingga karyawan bisa inisiatif datang lebih awal, memberikan fasilitas dan memenuhi sumber daya yang dibutuhkan agar karyawan lebih termotivasi dan disiplin lagi dalam bekerja. Selain evaluasi dari perusahaan, karyawan harus bisa mengevaluasi diri untuk dapat meningkatkan kinerja dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku :

- Adhari, I. Z. (2021). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja (Cetakan Pe). CV. Penerbit Qiara Media.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Zanafa Publishing.
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. E-Jurnal Manajemen, 8(1), 231-258.

- Ansory, A. F dan Indrasari. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Indonesia Pustaka. Sidoarjo
- Dahlan, P. (2018). Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah. Sukabumi: CV Jejak (Jejak Publisher).
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2020). Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia. BPFE Yogyakarta.
- Handoko. (2023). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Di Pt X Di Jabodetabek. Jurnal Cahaya Mandalika Issn 2721-4796 (Online), 3(2), 720–727.
- Hasibuan, S. P. M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta. Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. P. M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta. Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. P. M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta. Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Indriasari, N. (2023). Factors Affecting ConsumerC`Interest In Purchasing Decisions At Sentral Cell Lubuk Linggau Shop FaktorFaktor Yang Mempengaruhi Minat Konsumen Dalam Keputusan Pembelian Smartphone Pada Toko Sentral Cell Lubuk Linggau. 4(3), 1055–1062.
- Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik). Depok: Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, 2019. Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan Ketujuh.Bandung : Penerbit PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maryati, Tri. 2021. Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: UMY Press.
- Maslow, A. H. (2017). Motivation and Personality (Achmad Fawaid dan Maufur: Penerjemah). Yogyakarta: Cantrik Pustaka.
- Priyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif. Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Rismawati, Mattalata. 2018. Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan. Makassar : Celebes Media Perkasa.
- Robbins, S. P., & Judge (2018). Manajemen. Jilid 1 Edisi 13, alih Bahasa: Bob sabran Dan devri bardani P, Jakarta: erlangga.
- Santoso, Singgih. (2018). Menguasai Statistik dengan SPSS 25. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung. PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. (2018). Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sinambela, P. D. L. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke). Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siswanto. (2021). Pengantar Manajemen. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono (2019) Metode Penelitian Administrasi: Dilengkapi dengan Metode R dan D,Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno , E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno , E. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno , E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Grou
- Wirawan. (2019). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia . Jakarta : Salemba Empat.

**Jurnal :**

- Caissar, C., Aan, H., Adhie F. N., & Kadir. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat. STIE Pasundan, Bandung. Acman: Accounting and Management Journal Vol 2, No. 1, Februari 2022, 11 – 19.
- Esthi, R. B. & Marwah, Y. N. (2020). Kinerja Karyawan: Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Pt Asahi Indonesia. Universitas Pelita Bangsa. Forum Ekonomi : Vol 22, No 1, Januari 2020, Hal 130-137.
- Farisi, S., Irnawati, J. & Fahmi, M. 2020. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan Jurnal Humaniora, Vol. 4, No. 1, April 2020 : 15-33.
- Marlinah, H. & Hendri G. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Pendidikan & Kebudayaan Kota Tangerang Selatan. Universitas Pamulang. Jurnal Semarak : Vol.4, No.2, Juni 2021, Hal 51- 59.
- Nurdjati, I. & Veta, L. D. P. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Negara Indonesia Divisi Perencanaan Strategis di Jakarta Pusat. Universitas Pamulang. Jurnal Disrupsi Bisnis : Vol. 5, No. 2, Maret 2022, Hal 150- 151.
- Ratnawati, W., Setiawan R., & Irawati L. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Simetri Putra Perkasa. Universitas Pamulang. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Simetri Putra Perkasa.
- Sudarso, A. P. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. Universitas Pamulang. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 3, No. 2, Januari 2020, Hal 182-187.
- Suryani, L., Sulaeman, A. & Patmawati P. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT. Zillion Tech Indonesia. Universitas Pamulang. Jurnal Disrupsi Bisnis : Vol. 4, No.1, Januari 2021, Hal 28-35.
- Tsuraya, A. F. & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP Padang. Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN) Vol.2, No.2 Juni 2023 Hal 259-278.