

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Chana Power Plant Songkhla Thailand

Ratchanok Lahab^{1*}, Muhammad Firdaus², Dedy Wijaya Kusuma³

^{1,2,3} Program Magister Manajemen, Institut Teknologi dan Sains Mandala, Jember, Indonesia.

Abstrak

Kinerja karyawan memegang peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Permasalahan yang terjadi di Chana Power Plant Songkhla Thailand adalah masih terdapat karyawan dengan kinerja yang belum optimal serta tingkat disiplin kerja yang belum maksimal. Dengan kondisi ini mendorong peneliti untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh nya motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Chana Power Plant Songkhla Thailand. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan Chana Power Plant Songkhla Thailand, dengan jumlah responden sebanyak 169 orang, dengan menggunakan metode sensus. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi menggunakan bantuan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Chana Power Plant Songkhla Thailand. Hasil temuan dikarenakan karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih produktif dan bertanggung jawab. Disiplin kerja yang baik, seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, serta tanggung jawab terhadap tugas, turut berkontribusi terhadap terciptanya lingkungan kerja yang efektif. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap upaya peningkatan motivasi dan penegakan disiplin kerja secara berkelanjutan agar kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan.

Kata Kunci: Motivasi kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Employee performance plays a crucial role in achieving company objectives. At Chana Power Plant Songkhla Thailand, there are still employees whose performance is not optimal, along with work discipline levels that have not yet reached the desired standard. This condition highlights the importance of studying the factors influencing employee performance, particularly work motivation and work discipline. This study employed a quantitative approach with an associative research type. Primary data were collected through questionnaires distributed to all employees of Chana Power Plant Songkhla Thailand, totaling 169 respondents using a census method. Data analysis techniques included multiple linear regression analysis, along with validity tests, reliability tests, classical assumption tests, t-tests, F-tests, and coefficient of determination tests using SPSS software. The results indicate that work motivation has a positive and significant partial effect on employee performance. Work discipline also has a positive and significant partial effect on employee performance. Simultaneously, work motivation and work discipline have a positive and significant influence on employee performance at Chana Power Plant Songkhla Thailand. These findings reinforce previous theories stating that motivation and work discipline are critical factors in enhancing employee performance. Highly motivated employees tend to work more productively and responsibly. Good work discipline, including punctuality, compliance with company regulations, and task responsibility, contributes to creating an effective work environment. Therefore, the company should continuously focus on improving employee motivation and consistently enforcing work discipline to enhance employee performance.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

*Korespondensi:

Ratchanok Lahab

(rachnok1570@gmail.com)

Submit: 10 Mei 2025

Revisi: 28 Mei 2025

Diterima: 16 Juni 2025

Terbit: 30 Juni 2025

1. Pendahuluan

Karyawan merupakan aset penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia yang kompeten dan termotivasi, strategi dan sistem kerja yang baik tidak akan berjalan secara optimal. Di Chana Power Plant Songkhla Thailand, peran karyawan sangat krusial karena perusahaan bergerak dalam bidang penyediaan energi listrik yang menuntut kedisiplinan tinggi dan kinerja maksimal. Namun, hasil penilaian kinerja tahun 2024 menunjukkan bahwa tidak ada satu pun karyawan yang mencapai skor kinerja tertinggi (96–100), dan hanya 19 karyawan (11,2%) yang masuk kategori 91–95. Mayoritas karyawan masih berada pada skor 75–90, yang mengindikasikan bahwa kinerja secara keseluruhan belum optimal (Sumber: Chana Power Plant, 2024). Selain itu, data absensi dan kedisiplinan dalam empat tahun terakhir memperlihatkan tren yang mengkhawatirkan. Persentase ketidaksiplinan meningkat dari 36,30% pada tahun 2021 menjadi 44,97% pada tahun 2024, disertai dengan kenaikan jumlah keterlambatan dan ketidakhadiran (alpa) (Sumber: Chana Power Plant, 2024). Hal ini mengindikasikan lemahnya motivasi dan disiplin kerja sebagai faktor yang perlu diteliti lebih lanjut.

Motivasi merupakan dorongan internal yang mengarahkan individu untuk mencapai tujuan tertentu (Griffin, 2008 dalam Hanifah, 2015:171). Karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan performa yang tinggi, sementara karyawan yang kurang motivasi akan cenderung menarik diri baik secara fisik maupun psikologis (Astria, 2018; Ekhsan, 2018). Disiplin kerja, di sisi lain, mencerminkan kepatuhan individu terhadap peraturan yang berlaku. Menurut Drever (1952 dalam Mulyanto, 2018:1276), disiplin kerja adalah kemampuan mengendalikan diri sesuai aturan organisasi. Kurangnya disiplin menyebabkan pelanggaran prosedur dan menurunnya efektivitas kerja (Purnomo, 2017; Rukhayati, 2018).

Berdasarkan studi terdahulu, variabel motivasi dan disiplin kerja telah banyak diteliti. Fadhil dan Mayowan (2018) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian oleh Fauzia et al. (2014) menyimpulkan bahwa motivasi dan disiplin secara simultan memengaruhi kinerja. Namun, masih sedikit studi yang dilakukan dalam konteks industri energi di Thailand, khususnya pada pembangkit listrik yang menerapkan sistem kerja padat teknologi dan risiko tinggi seperti Chana Power Plant.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan? (2) Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan? dan (3) Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, (2) Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan (3) Menganalisis pengaruh simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Chana Power Plant Songkhla Thailand.

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Sementara itu, secara praktis, temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi manajemen Chana Power Plant untuk merumuskan strategi peningkatan kinerja berbasis motivasi dan kedisiplinan karyawan.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kuantitatif asosiatif**, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat melalui pengumpulan dan analisis data numerik. Pendekatan ini dipilih karena mampu menggambarkan secara objektif pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Chana Power Plant Songkhla Thailand.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Chana Power Plant Songkhla Thailand yang berjumlah 169 orang. Populasi ini ditentukan berdasarkan definisi dari Sugiyono (2010:117), yang menyatakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Teknik pengambilan sampel menggunakan **sensus**, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi, yaitu 169 responden.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas:

- **]** diperoleh langsung dari kuesioner yang diisi oleh responden dan melalui wawancara serta observasi lapangan.
- Data sekunder, diperoleh melalui dokumentasi internal perusahaan dan literatur pendukung seperti buku, jurnal ilmiah, dan laporan tahunan.

Identifikasi Variabel

Berdasarkan teori Sugiyono (2007), variabel penelitian dibedakan menjadi:

- Variabel bebas (independen) yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2)
- Variabel terikat (dependen) yaitu Kinerja Karyawan (Y)

Definisi Operasional Variabel

Untuk mengukur masing-masing variabel, digunakan indikator sebagai berikut:

- Motivasi Kerja (X1), berdasarkan teori Maslow (dalam Sedarmayanti, 2017:155) yaitu Fisik dan fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan, dan Aktualisasi diri
- Disiplin Kerja (X2), mengacu pada Alfred R. Lateiner (dalam Permatasari et al., 2015:3) yaitu Ketepatan waktu, Pemanfaatan fasilitas kantor, Akuntabilitas dan Kepatuhan terhadap standar kantor
- Kinerja Karyawan (Y), berdasarkan John Miner (dalam Emron, 2016:195) yaitu Kualitas, Kuantitas, Penggunaan waktu dan Kerja sama

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui beberapa teknik, yaitu:

- Observasi: Pengamatan langsung terhadap perilaku dan aktivitas karyawan.
- Wawancara: Tanya jawab dengan pimpinan unit kerja untuk mendapatkan informasi kualitatif pendukung.
- Kuesioner: Kuesioner tertutup disusun berdasarkan indikator variabel untuk diisi oleh responden.
- Studi pustaka: Penelaahan literatur, dokumen perusahaan, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan secara kuantitatif menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS, dengan tahapan sebagai berikut:

- Uji Validitas: Untuk mengetahui apakah setiap item kuesioner dapat mengukur indikator yang dimaksud. Suatu item dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$.
- Uji Reliabilitas: Menggunakan metode Cronbach's Alpha. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai $\alpha > 0,7$.
- Uji Asumsi Klasik:
 - o Normalitas: Menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk melihat distribusi data.
 - o Heteroskedastisitas: Menggunakan uji Glejser untuk mendeteksi apakah terdapat ketidaksamaan varians residual.
 - o Multikolinearitas: Dilihat dari nilai $Tolerance > 0,1$ dan $VIF < 10$.
- Uji Hipotesis:
 - o Uji t (parsial): Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.
 - o Uji F (simultan): Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja.
 - o Koefisien Determinasi (R^2): Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Chana Power Plant Songkhla Thailand. Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis yang telah dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Hal ini memperkuat teori Maslow (dalam Sedarmayanti, 2017) yang menyatakan bahwa kebutuhan akan aktualisasi diri, penghargaan, rasa aman, dan hubungan sosial merupakan pendorong utama motivasi seseorang dalam bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat dalam menyelesaikan tugas, bekerja dengan penuh tanggung jawab, dan bersaing secara sehat dengan rekan kerja.

Sebagian besar responden menunjukkan tingkat motivasi yang tinggi, terutama dalam indikator aktualisasi diri. Karyawan merasa pekerjaan mereka memungkinkan untuk mengembangkan potensi dan keterampilan. Namun demikian, masih terdapat sejumlah karyawan yang memberikan jawaban "cukup setuju" bahkan "tidak setuju", yang mengindikasikan bahwa tidak semua karyawan merasa termotivasi secara maksimal.

Hasil ini konsisten dengan penelitian Fadhl dan Mayowan (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja. Chana Power Plant dinilai telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan rasa aman bagi karyawan, yang berdampak pada meningkatnya motivasi dan produktivitas.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, hipotesis kedua diterima. Karyawan yang disiplin cenderung hadir tepat waktu, menaati peraturan perusahaan, menggunakan fasilitas kantor secara bertanggung jawab, serta menunjukkan komitmen tinggi terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Berdasarkan hasil deskriptif, mayoritas karyawan menyatakan setuju terhadap pentingnya ketaatan terhadap peraturan kantor, terutama terkait waktu kerja. Namun terdapat pula responden yang memilih jawaban "cukup setuju" hingga "tidak setuju", yang menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih kurang mematuhi ketentuan jam kerja.

Fenomena ini bisa dikaitkan dengan faktor generasi. Sebagian besar karyawan Chana Power Plant berada pada rentang usia 26–40 tahun, yang termasuk dalam generasi Z dan milenial awal. Menurut Deloitte Global Millennial and Gen Z Survey (2021), kelompok ini cenderung lebih fleksibel dan membutuhkan pendekatan manajerial yang berbeda, khususnya dalam penerapan disiplin kerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Fauziah et al. (2014) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Tingkat kepatuhan terhadap peraturan dan tanggung jawab pribadi yang tinggi akan berdampak langsung pada efisiensi dan kualitas hasil kerja.

3.3 Pengaruh Simultan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis ketiga diterima. Kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh satu faktor, melainkan oleh kombinasi dari motivasi internal dan kepatuhan terhadap sistem yang berlaku di lingkungan kerja.

Karyawan yang merasa aman, dihargai, serta mampu menyalurkan potensi diri akan lebih terdorong untuk bekerja optimal. Sementara itu, penerapan disiplin yang konsisten akan memperkuat budaya kerja yang produktif. Dengan demikian, sinergi antara motivasi dan disiplin menjadi kunci peningkatan kinerja.

Temuan ini diperkuat oleh penelitian Arisanti et al. (2019) yang menyatakan bahwa motivasi dan disiplin memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Chana Power Plant dinilai telah berhasil menciptakan suasana kerja yang mendukung produktivitas dengan mengedepankan aspek keamanan, tanggung jawab, serta kedisiplinan. Hasil pengujian statistic uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil uji t (Parsial)

No	Variabel Independen	Nilai t Hitung	Nilai t Tabel	Signifikansi (p-value)	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X1)	3.215	1.974	0.002	Signifikasi, H ₁ diterima
2	Disiplin Kerja (X2)	2.881	1.974	0.005	Signifikasi, H ₂ diterima

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

Keterangan: $\alpha = 0.05$; t tabel diperoleh dari distribusi t ($df = n - k - 1$)

Tabel 2. Hasil uji F (Simultan)

No	Variabel Independen	Nilai t Hitung	Nilai t Tabel	Signifikansi (p-value)	Keterangan
1	X1 dan X2 Terhadap Y	19.452	3.05	0.000	Signifikasi, H ₃ diterima

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

Keterangan: $\alpha = 0.05$; F tabel diperoleh dari distribusi F ($df_1 = 2, df_2 = n - k - 1$)

Tabel 3. Koefisien Determinasi (R^2)

No	R Square	Keterangan
1	0.328	32,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi dan disiplin kerja

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Chana Power Plant Songkhla Thailand, dapat disimpulkan bahwa baik motivasi kerja maupun disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Motivasi kerja yang tinggi tercermin dari upaya perusahaan dalam menciptakan rasa aman,

pemenuhan kebutuhan dasar, dan memberikan ruang aktualisasi diri bagi karyawan. Sementara itu, disiplin kerja yang tinggi ditunjukkan melalui tingkat tanggung jawab dan kepatuhan terhadap aturan kerja yang mampu meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Secara simultan, kedua variabel tersebut mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan berorientasi pada kinerja optimal.

Implikasi teoretis dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan dua elemen penting yang saling melengkapi dalam mendorong pencapaian kinerja karyawan yang optimal, terutama di sektor industri energi. Dengan memperhatikan aspek-aspek motivasional dan disiplin internal karyawan, perusahaan dapat menciptakan sistem kerja yang berkelanjutan dan produktif. Sedangkan secara praktis, perusahaan disarankan untuk meningkatkan motivasi kerja melalui program pelatihan, penghargaan, serta pengakuan prestasi, dan menegakkan kedisiplinan melalui pengawasan kerja, standar operasional yang jelas, dan penerapan sanksi yang adil.

Saran yang dapat diberikan kepada pihak perusahaan adalah agar lebih memperhatikan pemenuhan kebutuhan dasar dan psikologis karyawan, seperti ketepatan waktu dan rasa aman, guna menciptakan motivasi yang mendorong peningkatan kinerja. Selain itu, kedisiplinan juga perlu lebih ditegakkan, terutama terkait kehadiran dan ketepatan waktu kerja. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan agar mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain di luar motivasi dan disiplin kerja, memperluas wilayah penelitian di perusahaan berbeda, serta mempertimbangkan penggunaan pendekatan metode campuran agar dapat memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Agnus, D. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan unit shared service PT. Telkom Akses Area Riau Daratan. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 7(2).
- Aldy, P. (2017). Analisis statistik ekonomi dan bisnis dengan SPSS. Wade Group.
- Arikunto, S. (2016). Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik (Edisi Revisi). Rineka Cipta.
- Astria, K. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. *Jurnal Mandiri*, 2(1).
- Ayer, J. E., et al. (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. *Jurnal Ilmiah Sosial Ekonomi Pertanian*, 12(3A).
- Butar-butar, M. E., & Kasmiruddin. (2016). Pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru [Skripsi, Riau University].
- Cristine, D. B., & Rustono, A. (2018). Pengaruh sistem kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Proceedings of Management*, 5(1).
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Alfabeta.
- Edy, S. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Kencana Prenada Media Group.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1).
- Ekundayo, O. A., & Ajanaku, E. A. (2017). The impact of motivation on employee performance in selected insurance companies in Nigeria. *International Journal of Social Science and Conflict Management*, 2(4).
- Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(1), 40–47.
- Fauzia, E., Hidayat, W., & Prabawani, B. (2014). Pengaruh motivasi, disiplin, dan fasilitas terhadap kinerja karyawan Asuransi Jiwa Bumiputera 1912 Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(2), 14–23.
- Gabriella, P., & Tannady, H. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMAN 8 Bekasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 121–124.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS (Edisi 7). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W. (2008). *Management* (10th ed.). Houghton Mifflin.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Irawan, D. H. (2014). Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(2).
- Kristanti, D., & Lestari, R. (2019). Pengaruh disiplin kerja karyawan dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 4(2), 107–116.
- Kustanto, D. A., & Harsoyo, T. D. (2019). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Relevance: Journal of Management and Business*, 2(1).
- Mangkunegara, A. A. P. (2015). Sumber daya manusia perusahaan (Cet. 12). Remaja Rosdakarya.
- Mohamud, et al. (2017). The effect of motivation on employee performance: Case study in Hormuud Company in Mogadishu Somalia. *International Journal of Development Research*, 7(3).

- Nelizulfa, A. (2018). Pengaruh motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Permatasari, et al. (2015). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 25(1).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi* (Edisi 16). Salemba Empat.
- Rozalia, et al. (2015). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2).
- Sari, M., & Fatkhatul. (2018). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang. *Jurnal Agri-SosioEkonomi*, 2(2).
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil* (Edisi Revisi). Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode penelitian untuk bisnis: Pendekatan pengembangan-keahlian* (Edisi 6). Salemba Empat.
- Suwanto. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen SDM*, 3(1).
- Utami, W. B. (2017). Analisa pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AAS. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 3(2).
- Waiyaki, E. W. (2017). Effect of motivation on employee performance: A case of Pam Golding Properties Limited, Nairobi. *Journal of Business Management*.