



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 1 Tahun 2024 Page 34-43

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Peran Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Tarisa Aulia Ananda^{1✉}, Nabilla Kusuma Dewi²

Universitas Pembangunan Jaya

Email: tarisa.auliaananda@student.upj.ac.id^{1✉}

Abstrak

Dalam persaingan ketat pada dunia bisnis saat ini, perusahaan memerlukan karyawan yang mempunyai kinerja tinggi untuk mencapai tujuan dan kelangsungan bisnisnya. Setiap perusahaan yang ingin berkembang dalam menghadapi dinamika pasar yang terus berubah menempatkan prioritas tinggi pada peningkatan kinerja karyawan. Beberapa peneliti sebelumnya terlihat bahwa terdapat pola interaksi dari motivasi kerja dan kinerja pegawai, bahwa organisasi menghargai dan membutuhkan kinerja pegawai. Pendekatan yang digunakan dalam penyajian karya ilmiah ini meliputi pemanfaatan literatur dan penelitian kepustakaan. Penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif, khususnya melalui studi literatur atau metode penelitian kepustakaan, memerlukan pengumpulan, analisis, dan interpretasi secara sistematis terhadap data atau informasi yang sudah ada sebelumnya yang berasal dari literatur atau bahan referensi yang telah diidentifikasi secara khusus, khususnya pada sektor sumber daya manusia (SDM). Perusahaan harus memikirkan strategi untuk meningkatkan disiplin kerja serta motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Meskipun disiplin kerja sendiri tidak selalu signifikan, namun jika dipadukan dengan motivasi kerja, hal ini dapat memberikan dorongan pada kinerja karyawan secara signifikan.

Kata Kunci: *Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

Abstract

In today's fierce competition in the business world, companies need highly performing employees to their business goals and survival. Any company that wants to thrive in the face of changing market dynamics places high priority on improving employee performance. Some previous researchers have seen that there is a pattern of interaction between work motivation and staff performance, that organizations value and require staff performance. Research that uses a qualitative approach, through literature studies or methods of library research, requires the systematic collection, analysis, and interpretation of data or information already existing from literature or reference materials that have been specifically identified, especially in the human resources sector. (SDM). Companies must think of strategies to improve work discipline as well as motivate employees to improve performance. Although self-discipline is not always significant, when combined with work motivation, it can give a significant boost to employee performance.

Keywords: *Motivation, Working Discipline, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dalam persaingan ketat pada dunia bisnis saat ini, perusahaan memerlukan karyawan yang mempunyai kinerja tinggi untuk mencapai tujuan dan kelangsungan bisnisnya. Setiap perusahaan yang ingin berkembang dalam menghadapi dinamika pasar yang terus berubah menempatkan prioritas tinggi pada peningkatan kinerja karyawan. Menurut (Mashuri, H. S. 2021) meningkatkan kinerja kerja adalah tujuan terpenting bagi organisasi karena potensinya untuk menghasilkan banyak manfaat, termasuk peningkatan produktivitas karyawan dan pertumbuhan laba selanjutnya. Akibatnya, organisasi menghadapi tantangan untuk mengatasi keharusan meningkatkan kinerja karyawan. Berbagai kajian telah menganalisis dan mempertimbangkan peran penting kinerja dalam mendorong keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus melakukan penyelidikan lebih lanjut terhadap faktor atau komponen utama yang memberikan pengaruh terhadap peningkatan atau penurunan kinerja kerja karyawan.

Perusahaan harus dapat memanfaatkan potensi karyawannya secara efektif untuk mencapai tujuan mereka dalam menghadapi persaingan global yang ketat. Karyawan adalah makhluk hidup yang membuat perusahaan berfungsi, menjadikan mereka komponen vital dalam bisnis. Setiap orang berbeda satu sama lain dan memiliki kepribadian masing-masing. Semangat kerja yang tinggi di antara tenaga kerja akan menguntungkan bisnis. Sejauh mana orang menikmati pekerjaan mereka menunjukkan tingkat kesetiaan dan semangat kerja mereka. (Sihombing & Batoebara, 2019)

Menurut (Olivia, 2022) menyatakan ada beberapa aspek yang dapat memberikan pengaruh pada berbagai tingkat kinerja karyawan, meliputi motivasi, disiplin diri, dan

pemberian dukungan yang memadai dalam lingkungan kerja. Pemanfaatan sumber daya manusia berkualitas tinggi secara efektif di sektor industri sangat penting demi mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja menjadikan salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai dan dapat ditingkatkan.

Dari penjelasan beberapa peneliti sebelumnya terlihat nyata bahwa terdapat pola interaksi dari motivasi kerja dan kinerja pegawai, serta bahwa organisasi menghargai dan membutuhkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, menjadi sangat diperlukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, yang dapat dilakukan melalui motivasi pekerja untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi yang akan berdampak pada keberhasilan perusahaan. Kemampuan untuk termotivasi dapat membantu karyawan melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Motivasi kerja yang tinggi akan berpengaruh pada kinerja seorang pegawai. Kinerja pegawai akan tinggi jika motivasi kerjanya tinggi. (Falah & Ayuningtias, 2020) Perusahaan diharapkan memberikan imbalan maupun penghargaan yang sesuai untuk mendorong motivasi karyawan menurut pendapat (Olivia, 2022). Pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh motivasi karyawannya. Terdapat sejumlah faktor yang mendorong peningkatan prestasi kerja, salah satunya adalah melalui penegakan disiplin kerja. Keberhasilan suatu organisasi dapat diukur melalui tingkat kedisiplinan para pegawainya. Kedisiplinan menjadi jaminan utama untuk menjaga terpeliharanya tata tertib di lingkungan perusahaan.

Disiplin menunjukkan rasa hormat pekerja terhadap kebijakan dan prosedur yang berlaku di tempat kerja. (Wau, 2021) mengungkapkan jika disiplin kerja ditandai dengan sikap hormat, menghormati, menuruti, dan rela terhadap segala aturan yang berlaku, baik yang tercatat secara resmi ataupun yang tidak terucapkan secara formal.

Hal ini juga mencakup penerimaan tanggung jawab atas setiap pelanggaran terhadap tanggung jawab dan izin yang diberikan serta kesediaan untuk melaksanakannya. Menjaga disiplin kerja memiliki peranan yang penting bagi kemajuan organisasi. Hal ini sebagian besar digunakan untuk menginspirasi pekerja agar disiplin dalam pekerjaannya, baik secara individu maupun dalam tim. Selain itu, disiplin bermanfaat bagi karyawan untuk mengikuti dan menghargai peraturan, pedoman, dan kebijakan yang berlaku agar dapat bekerja dengan baik.

Menurut (Omilani & Akintolu, 2017) menyatakan dengan demikian, seorang karyawan yang termotivasi, memiliki kedisiplinan yang baik, dan memanfaatkan lingkungan kerja yang mendukung dan menyenangkan akan mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tujuan kinerja yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis memilih untuk mengangkat topik Strategi Manajemen Kinerja dengan judul "*Peran Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*". Hal ini perlu di literasikan, mengingat pentingnya motivasi karyawan dan menjaga disiplin kerja memiliki peran krusial dalam usaha meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan meraih tujuan lainnya. Selain itu, penelitian ini dapat memberikan gambaran umum kepada dunia usaha tentang strategi terbaik yang dapat diambil guna meningkatkan efisiensi kinerja tenaga kerja.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penyajian karya ilmiah ini meliputi pemanfaatan literatur dan penelitian kepustakaan. Penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif, khususnya melalui studi literatur atau metode penelitian kepustakaan, memerlukan pengumpulan, analisis, dan interpretasi secara sistematis terhadap data atau informasi yang sudah ada sebelumnya yang berasal dari literatur atau bahan referensi yang telah diidentifikasi secara khusus, khususnya pada sektor sumber daya manusia (SDM). Meskipun penelitian ini tidak melibatkan penelitian lapangan yang sebenarnya, namun persiapan yang diperlukan tetap konsisten. Penulis berupaya keras mengumpulkan sumber-sumber yang bersifat informatif dan mendidik (Hartanto & Dani, 2020).

Penulis nantinya akan mencari sumber-sumber teoritis yang relevan dengan permasalahan yang diidentifikasi. Selama proses melakukan pencarian literatur, pemilihan artikel atau jurnal yang mematuhi standar inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan untuk dijadikan objek analisis. Analisis ini melibatkan pemeriksaan berbagai sumber seperti buku, dokumen, majalah, dan catatan sejarah yang relevan dengan pertanyaan dan tujuan penelitian penulis (Sari & Asmendri, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian studi literatur mengenai *Peran Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada perusahaan yang diperoleh sebagai berikut:*

Tabel. 1 Literatur Jurnal

Jurnal	Judul Penelitian	Metode	Pembahasan	Hasil Penelitian
--------	------------------	--------	------------	------------------

1. Saputra, H., & Abadi, A. F. (2020).	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Terang Inti Seraya Siak Hulu Kampar	Penelitian ini telah dilaksanakan pada PT. Terang Inti Seraya Siak Hulu Kampar yang dilaksanakan selama 2 (dua) bulan terhitung mulai dari bulan Juli 2020 sampai dengan bulan Agustus 2020. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif dengan sumber data primer dan skunder.	1. Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi terhadap kinerja Karyawan 3. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	1. Signifikan 2. Signifikan 3. Signifikan
2. Worang, A., & Runtuwene, R. F. (2019).	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon	Jenis penelitian ini dilihat dari tingkat eksplanasi merupakan jenis penelitian asosiatif dan deskriptif. Penelitian ini dilakukan di PDAM Kota Tomohon bertempat dan telah dilaksanakan pada bulan Januari 2019.	1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon 2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon 3. Pengaruh Simultan Variable Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon	1. Positif signifikan 2. Tidak berpengaruh signifikan 3. Simultan dan signifikan
3. Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023).	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja	1. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Antam Tbk (UBPE) Pongkor. 2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan	1. Positif signifikan 2. Positif signifikan 3. Signifikan 4. Signifikan

karyawan PT. Antam Tbk (UBPEI) Pongkor.	PT. Antam Tbk (UBPE) Pongkor.
	3. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Disiplin kerja karyawan PT. Antam Tbk (UBPE) Pongkor.
	4. Pengaruh Motivasi kerja melalui Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Antam Tbk (UBPE) Pongkor.

Setelah mendalami penelitian terdahulu dan penelitian ini tidak memiliki perbedaan yang cukup jauh dikarenakan pembahasan dalam penelitian ini kurang lebih relatif serupa menjelaskan tentang Peran Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. Adapun perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu menggunakan perspektif atau pendapat terbaru yang mengkaji Peran Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. Dalam hal ini Peran Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan berperan cukup baik pada perusahaan, hal ini akan menjadikan kekuatan dan peluang dalam mempertahankan perusahaan.

Studi literatur ini diambil dari tiga jurnal sebagai sumber referensi dari penelitian sebelumnya. Peran motivasi dan disiplin kerja dapat dikatakan sebagai sebuah alat yang digunakan untuk mencapai tujuan. Lingkungan bisnis pada perusahaan yang sangat kompetitif, perusahaan perlu memanfaatkan potensi tenaga kerja mereka sebaik mungkin. Kinerja karyawan yang tinggi akan meningkatkan produktivitas, yang akan meningkatkan pendapatan.

Mencermati penelitian pembahasan (Saputra & Abadi, 2020) penelitian ini menguji Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Terang Inti Seraya Siak Hulu Kampar. Data kuantitatif dan kualitatif dari sumber data primer dan sekunder digunakan dalam penelitian ini. Menurut temuan penelitian, di temukan hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi dengan kinerja karyawan. Secara khusus, ada hubungan yang cukup besar antara disiplin kerja dan motivasi.

Selain itu, pada penelitian yang dilakukan oleh (Worang & Runtuwene, 2019) penelitian ini menguji Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota

Tomohon. Jika dilihat dari perspektif eksplanatori, penelitian ini termasuk dalam kategori asosiatif dan deskriptif. Temuan penelitian menunjukkan bahwa meskipun disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Kota Tomohon, namun motivasi berpengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Tomohon.

Sedangkan pada penelitian (Adinda et al., 2023) menguji Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Antam Tbk (UBPE) Pongkor. Penelitian ini memakai metodologi penelitian kuantitatif. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Antam Tbk (UBPE) Pongkor, disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Antam Tbk (UBPE) Pongkor, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di PT Antam Tbk (UBPE) Pongkor dan motivasi kerja melalui disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Antam Tbk (UBPE) Pongkor.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, perusahaan perlu memahami betapa pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang menumbuhkan motivasi karyawan dan menjunjung standar disiplin yang ketat memiliki peluang lebih besar untuk berhasil dalam jangka panjang. Tempat kerja yang produktif dan kompetitif dapat diciptakan dengan meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan melalui penerapan program pelatihan, pengakuan karyawan, penghargaan, dan dukungan manajemen yang kuat. Perusahaan harus memikirkan strategi untuk meningkatkan disiplin kerja serta motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Meskipun disiplin kerja sendiri tidak selalu signifikan, namun jika dipadukan dengan motivasi kerja, hal ini dapat memberikan dorongan pada kinerja karyawan secara signifikan. Dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan perusahaan dapat melakukan beberapa strategi yang diantaranya:

- Memberlakukan reward dan punishment: Karyawan yang menunjukkan disiplin dalam pekerjaannya harus diakui dan diberi penghargaan oleh perusahaan sebagai sarana untuk mengungkapkan rasa terima kasih. Hal ini berpotensi menjadi sumber motivasi bagi pegawai lainnya untuk menumbuhkan kedisiplinan. Begitupun sebaliknya, pegawai yang kurang disiplin memerlukan tindakan disipliner yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.
- Melakukan evaluasi rutin terhadap kinerja karyawan: Evaluasi rutin hendaknya dilakukan secara berkala. Tujuan hal ini dilakukan adalah untuk mengetahui individu-individu yang mengalami kenaikan atau penurunan tingkat kinerjanya, serta menilai kesesuaian tugas yang diberikan kepada masing-masing pegawai.

- Memberikan pelatihan terkait manajemen waktu yang baik: Menyelenggarakan sesi pelatihan yang berfokus pada teknik manajemen waktu yang efektif, karena hal ini dapat sangat meningkatkan keahlian individu.
- Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif: Karyawan lebih cenderung menunjukkan tingkat kedisiplinan yang lebih tinggi ketika mereka merasakan rasa nyaman dan mendapat dukungan dari lingkungan kerjanya.
- Menjadikan contoh yang baik: Sebagai seorang pemimpin, sangat penting untuk menunjukkan disiplin kerja yang patut dicontoh. Jika atasan kurang disiplin, maka sulit bagi karyawan untuk meniru perilaku tersebut.

SIMPULAN

Hasil dari pembahasan Peran Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dapat disimpulkan diantaranya sebagai berikut :

1. Pada penelitian I yaitu PT. Terang Inti Seraya Siak Hulu Kampar dan penelitian III pada PT. Antam Tbk (UBPE) Pongkor. Kedua penelitian tersebut mengungkapkan bahwa Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan yang berarti pada perusahaan tersebut bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan.
2. Dalam penelitian II yaitu di PDAM Kota Tomohon, hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon berpengaruh positif dan signifikan. Namun, Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon tidak berpengaruh signifikan. Hasil ini menjelaskan bahwa peningkatan dalam aspek disiplin kerja karyawan tidak selalu berdampak pada peningkatan kinerja. Selain itu, terdapat kesimpulan bahwa Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon memiliki pengaruh simultan dan signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa kinerja karyawan pada perusahaan ini memiliki hubungan (dampak) yang sedang, dimana seorang individu akan disiplin dan terdorong untuk menyelesaikan suatu tugas karena mempunyai kebutuhan yang harus dipenuhi dalam hidupnya.

Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami betapa pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang menumbuhkan motivasi karyawan dan menjunjung standar disiplin yang ketat memiliki peluang lebih besar untuk berhasil dalam jangka panjang. Tempat kerja yang produktif dan kompetitif dapat diciptakan dengan meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan melalui penerapan program pelatihan, pengakuan karyawan, penghargaan, dan dukungan manajemen yang kuat.

.DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134-143. (PERUSAHAAN 1)
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106-119.
- Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal eBA*, 5(1).
- Falah, A. M., & Ayuningtias, H. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Xyz. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 990-1001.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Fitriah, W., Putri, E., & Herudiansyah, G. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Rebranding Jabatan Generasi Milenial terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. *Jurnal Admika*, 6(1), 117-134
- Hartanto, R. S., & Dani, H. (2020). Studi Literatur: pengembangan media pembelajaran dengan software autocad. *Jurnal Kajian Pendidikan Teknik Bangunan*, 6(1).
- Jufrizen, J (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 1(1), 405-424. ce
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27-34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Lesmana, T., & Iskandar, Y. (2022). Strategi Pengembangan UMKM Industri Penginapan Berbasis Masyarakat Dengan Metode Swot (Studi Literatur). *Jurnal Multidisipliner West Science*, 1(01), 50-56.
- Mashuri, H. S. (2021). *Analisis Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Toko Eef-Bee Pacitan (Doctoral dissertation, IAIN PONOROGO)*.
- Muhazir, M. R., Harahap, W. D., Indra, M. Z., Hadiyanto, N., & Salim, F. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 165-176.

- Olivia, C. (2022). Strategi Peningkatan Motivasi Karyawan pada PT Gigantara Sukses Mandiri Raharja Surabaya. *Agora*, 10(1).
- Omilani, M., & Akintolu, M. (2017). The Effectiveness of Motivational Strategies on Productivity in Selected Financial Institutions in Nigeria. *American Journal of Industrial and Business Management*, 881–892. <https://doi.org/10.4236/ajibm.2017.77062>
- Saputra, H., & Abadi, A. F. (2020). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TERANG INTI SERAYA SIAK HULU KAMPAR. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 109-118. (PERUSAHAAN 3)
- Sari, M. (2018). Asmendri, "Penelitian Kepustakaan (Library Research) dalam Penelitian Pendidikan IPA," *Penelit. Kepustakaan (Library Res. dalam Penelit. Pendidik. IPA*, vol. 2, no. 1, p. 15, 2018, [Online]. Available: <https://ejournal.uinib.ac.id/jurnal/index.php/naturalscience/article/view/1555/1159>.
- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan di CV Multi Baja Medan. *Publik Reform*, 6, 1-16.
- Suswati, E. (2022). *Motivasi kerja*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Wau, J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).
- Worang, A., & Runtuwene, R. F. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 10-16. (PERUSAHAAN 2)