

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJAKARYAWAN
KONVEKSI CV. FIZZUL PUTRA MANDIRI KABUPATEN JOMBANG**

WA'SENIYATI

Email : waseniyati27@gmail.com

(Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Jombang)

Abstrak

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh adanya prospek perkembangan industri konveksi yang diperkirakan akan tumbuh hingga 30%. Pelaku bisnis membutuhkan adanya sumber daya yang berkualitas untuk bekerja di perusahaan, sehingga perusahaan dapat terus berkembang dan mencapai tujuan perusahaan. Faktor penting dalam keberhasilan suatu perusahaan adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Banyak perusahaan yang memberikan motivasi pada karyawannya untuk terus meningkatkan kinerjanya agar bisa memenuhi target produktivitas yang diharapkan. Hal tersebut juga dilakukan oleh CV. Fizzul Putra Mandiri. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Fizzul Putra Mandiri. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Fizzul Putra Mandiri Kabupaten Jombang

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Fizzul Putra Mandiri. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 yang dilakukan dengan teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Fizzul Putra Mandiri Kabupaten Jombang, dibuktikan dengan nilai t hitung $1,432 < t$ tabel $2,05183$, nilai signifikansi $0,166 > 0,05$. (2) terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Fizzul Putra Mandiri Kabupaten Jombang, dibuktikan dengan nilai t hitung $2,240 > t$ tabel $2,05183$, nilai signifikansi $0,034 < 0,05$. (3) terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan CV. Fizzul Putra Mandiri Kabupaten Jombang, dibuktikan dengan nilai f hitung $10,528 > f$ tabel $3,34$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$.

ABSTRACT

Keywords: Motivation, Work Discipline, and Employee Performance.

This research is motivated by the prospect of the development of the convection industry which is expected to grow up to 30%. Businesses need quality resources to work in the company, so the company can continue to grow and achieve company goals. An important factor in the success of a company is the existence of capable and skilled employees and have high morale, so that a satisfactory work outcome can be expected. Many companies provide motivation to their employees to continue to improve their performance in order to meet the expected productivity targets. This was also done by CV. Fizzul Putra Mandiri. Therefore, the researcher interested in researching about the effect of motivation and work discipline on employee performance CV. Fizzul Putra Mandiri. The purpose of this study is to determine whether motivation and work discipline affect the performance of employees of CV. Fizzul Putra Mandiri, Jombang Regency

This research uses quantitative research. The population in this research were the employees of CV. Fizzul Putra Mandiri. The sample in this research amounted to 30 which was done by saturated sample technique. Data collection techniques using a questionnaire that has been tested for validity and reliability. The data analysis technique used is multiple regression.

The results showed that: (1) there was no influence of motivation on the performance of employees of CV. Fizzul Putra Mandiri in Jombang Regency, evidenced by the t value of 1.432 < table 2.05183, the significance value of 0.166 > 0.05. (2) there is a positive influence of work discipline on employee performance CV. Fizzul Putra Mandiri Jombang Regency, evidenced by the value of t count 2.240 > value of t table 2.05183, the significance value of 0.034 < 0.05. (3) there is an influence of motivation and work discipline together on the performance of employees of CV. Fizzul Putra Mandiri in Jombang Regency, evidenced by the value of f count 10.528 > f table 3.34 and the significance of 0.000 < 0.05.

PENDAHULUAN

Bisnis konveksi adalah salah satu bisnis yang berkembang di Indonesia. Mengapa bisnis konveksi dapat berkembang di Indonesia, karena pakaian merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia, maka pasar untuk menjualnya pun akan selalu ada. Pengusaha pun tidak kehabisan akal untuk berinovasi untuk memanfaatkan kebutuhan manusia yang paling dasar. Industry konveksi akan berkembang dan diperkirakan tumbuh hingga 30%. Prospek pengembangan usaha konveksi sangat menjanjikan mengingat pakaian adalah kebutuhan primer (sandang) selain makanan (pangan) dan perumahan (papan). Kebutuhan akan pakaian ini mutlak harus dipenuhi mengingat sangat diperlukan untuk kelangsungan hidupnya. (Harian Ekonomi NERACA, 07-07-2012) Maka dari itu salah satu para pelaku bisnis membutuhkan adanya Sumber Daya yang berkualitas untuk bekerja diperusahaan dapat terus berkembang dan juga untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Dibalik sumber daya yang di butuhkan oleh perusahaan, harus ada manajer akan memberikan sebuah tugas-tugas kepada setiap karyawannya. Tugas yang diberikan sesuai tanggung jawab dari masing-masing karyawan tersebut dan merupakan sebuah tanggungjawab yang harus di laksanakan secara tulus dan dengan sungguh-sungguh agar tercapai tujuan perusahaan yang telah di tentukan.

Dalam hal menetapkan peraturan, CV. Fizzul Putra Mandiri Jombang telah membuat peraturan konveksi yang harus dipahami dan ditaati oleh semua karyawannya. CV. Fizzul Putra Mandiri mensosialisasikan peraturan konveksi dengan melalui pelatihan kepada semua karyawan mengenai, kewajiban yang harus dilakukan dan larangan yang harus dihindari.

Tabel Absensi Karyawan Konveksi CV. Fizzul Putra Mandiri Jombang

Tahun	Total Karyawan	Jumlah Absen (Hari)				Total
		Sakit	Alpha	Izin	Terlambat	
2017	30	5	4	3	7	19
2018	30	2	10	3	8	23
2019	30	10	20	12	8	50

Sumber : Buku Absensi Karyawan CV. Fizzul Putra Mandiri Jombang

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat dari tingkat presensi pegawai yang cenderung mengalami fluktuatif, dan jumlah terbesar ada pada tahun 2019 yaitu sekitar 50 karyawan. Jumlah tersebut mencakup keseluruhan dari total karyawan yang ada. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan turun dikarenakan banyak karyawan yang absen, dan jumlahnya pun terus meningkat setiap tahunnya. Permasalahan ini harus menjadi perhatian yang sungguh-sungguh agar tidak terjadi lagi di masa yang akan datang..

Berdasarkan Permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya yaitu mengenai motivasi dan disiplin kerja, kedua hal tersebut mempengaruhi kinerja karyawan konveksi CV.Fizzul Putra Mandiri Jombang Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011:6).

Hasil Pencapaian Kinerja Berdasarkan Penilaian Yang Didapat

Tahun	Hasil Produksi	Target Produksi
2017	47.253 pcs	50.000 pcs
2018	40.675 pcs	50.000 pcs
2019	45.379 pcs	50.000 pcs

Sumber : Data Hasil Produksi CV. Fizzul Putra Mandiri Jombang

Pada tabel 1.2 penulis menemukan data pencapaian kinerja karyawan terlihat bahwa terdapat masalah yang menyebabkan masih belum maksimalnya kinerja karyawan pada CV. Fizzul Putra Mandiri Jombang dapat dilihat juga ada tahun 2018, dimana hasil produksi mengalami perbandingan yang cukup besar antara target produksi dan hasil produksi yaitu sekitar 9.325 pcs baju. Tahun 2018 merupakan tahun yang mengalami gap yang cukup besar antara hasil produksi dan target produksi yang telah ditetapkan. Manager telah mencoba melakukan pemberian kenaikan gaji dan pekerjaan lembur dan telah memberikan bonus kepada karyawan yang bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang ditetapkan oleh CV.Fizzul Putra Mandiri Jombang Tetapi, hal tersebut tidak memberikan hasil yang sesuai dengan keinginan manager. Hasilnya tetap saja hasil produksi tidak dapat mencapai target.Berdasarkan Permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya yaitu mengenai motivasi dan disiplin

Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Seseorang karyawan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh Sonny Sumarsono (2004).

Berdasarkan latar belakang permasalahan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini karena peneliti ingin membuktikan benar tidaknya suatu organisasi akan berhasil dengan dorongan motivasi dan kedisiplinan yang tinggi akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Alasan lain yaitu

hasil dari beberapa peneliti terdahulu yang memiliki pernyataan yang berbeda, peneliti ingin mengkaji dan melakukan penelitian kembali yang sejenis untuk mengetahui adakah kinerja karyawan konveksi CV.Fizzul Putra Mandiri Jombang untuk melakukan kinerja dengan melihat dari adanya dorongan motivasi dan disiplin kerja yang mereka miliki. Maka peneliti membuat judul penelitian “ PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KONVEKSI CV. FIZZUL PUTRA MANDIRI KABUPATEN JOMBANG“

Hasil Penelitian Yang Relevan

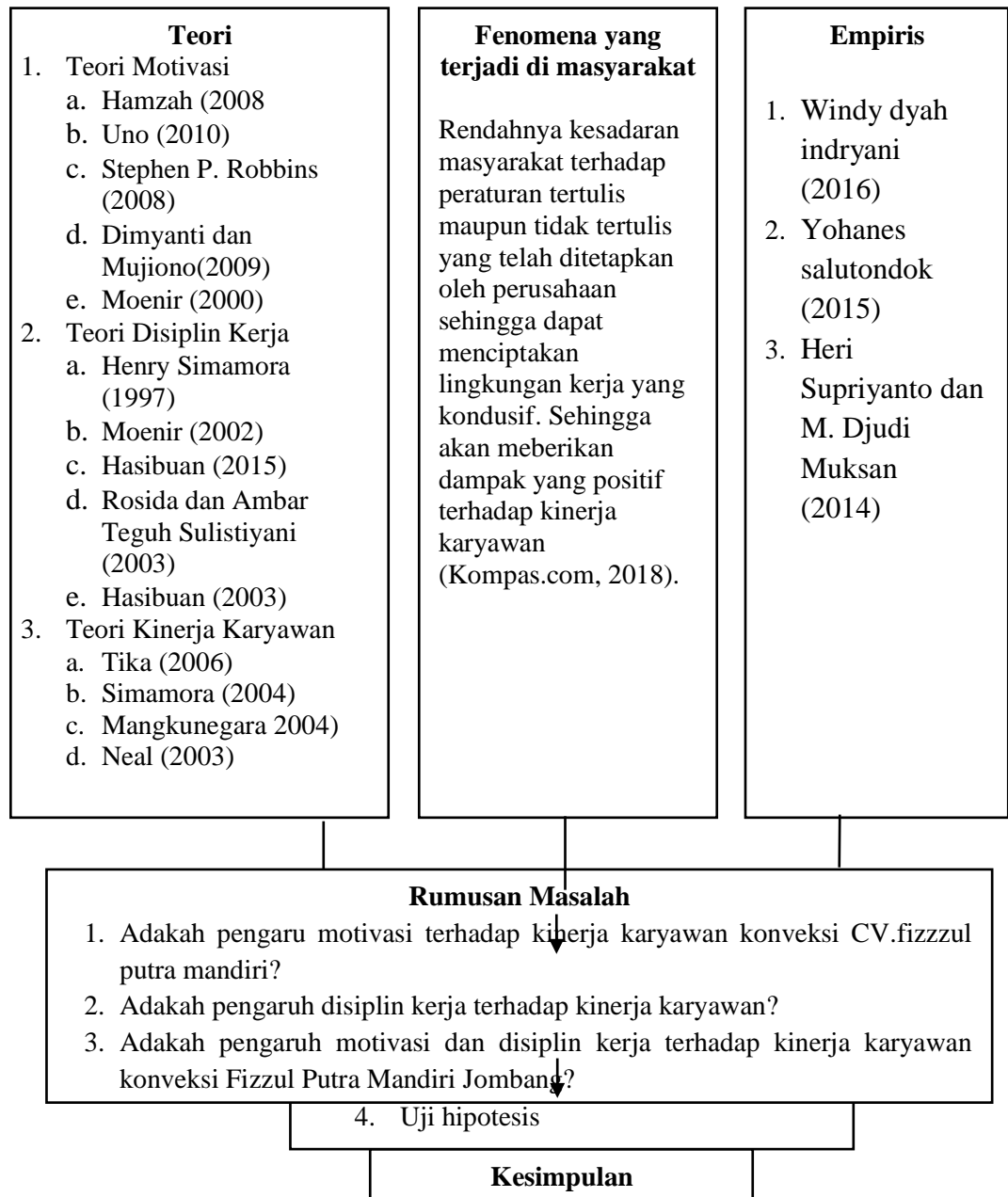
Adapun beberapa peneliti sebelumnya yang kurang lebih memilikivariabel yang hampir sama dengan peneliti antara lain: (1)Windy Dyah Indryani (2016) “ Pengrauh Gaya Kepemimpinan Mtivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. KB Karya Indah Buana Surabaya. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linir berganda yang bertujuan untuk mengitung besarnya koefisien regresi guna menunjukkan besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan uji *goodness of fit* (UJI F) digunakan untuk menguji kelayakan model dalam penelitian. Hasil pengujian uji F kinerja karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Karya Indah Buana Surabaya dengan jumla sampel sebesar 0 responden. Hasilpengujian uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhada kinerja karyawan pada PT. Karya Indah Buana Surabaya. Sementara motivasi kerja adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Indah Buana Surabaya. (2)Rahemas Pamesti, Handoyo Djoko, dan Sari Listyorini (2015) Rahemas Pamesti, Handoyo Djoko, dan Sari Listyorini (2014) dalam penelitiannya dengan judul “ Pengaruh Motivasi, Disiplin, Lingkungan dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi PT Kimia Farma Semarang”. Uji Hipotesis 1, hasil regresi dari penelitian variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah berpengaruh positif. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai t pada varibel Motivasi (X1) bernilai positif sebesar 11.739 dan nilai sig $0.000 < 0,05$; Uji Hipotesis 2, hasil regresi dari penelitian variabel Disiplin (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah berpengaruh positif. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai t pada varibel Disiplin (X2) bernilai positif sebesar 10.116 dan nilai sig $0.000 < 0,05$; Uji Hipotesis 3, hasil regresi dari penelitian variabel Lingkungan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah berpengaruh positif. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai t pada varibel Lingkungan (X3) bernilai positif sebesar 15.976 dan nilai sig $0.000 < 0,05$; Uji Hiepotesis 4, hasil regresi dari penelitian variabel Kemampuan (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah berpengaruh positif. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai t pada varibel Kemampuan (X4) bernilai positif sebesar 18.630 dan nilai sig $0.000 < 0,05$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara variabel motivasi, disipin, lingkungan dan kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan. Berdasarkan hasil uji F, nilai F terhitung $> F$ tabel (3.0977) dapat diketahui nilai F hitung motivasi , disiplin, lingkungan, dan kemampuan terhadap kinerja sebesar 104.221. Hal tersebut berarti bahwa semakin baik motivasi, disipin, lingkungan dan kemampuan yang dimiliki karyawan maka dapat meningkatkan kinerja yang dimiliki karyawan.

dalam penelitiannya dengan judul “ Pengaruh Motivasi, Disiplin, Lingkungan dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi PT Kimia Farma Semarang”. Uji Hipotesis 1, hasil regresi dari penelitian variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah berpengaruh positif. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai t pada varibel Motivasi (X1) bernilai positif sebesar 11.739 dan nilai sig $0.000 < 0,05$; Uji Hipotesis 2, hasil regresi dari

penelitian variabel Disiplin (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah berpengaruh positif. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai t pada variabel Disiplin (X2) bernilai positif sebesar 10.116 dan nilai sig $0.000 < 0,05$; Uji Hipotesis 3, hasil regresi dari penelitian variabel Lingkungan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah berpengaruh positif. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai t pada variabel Lingkungan (X3) bernilai positif sebesar 15.976 dan nilai sig $0.000 < 0,05$; Uji Hipotesis 4, hasil regresi dari penelitian variabel Kemampuan (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah berpengaruh positif. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai t pada variabel Kemampuan (X4) bernilai positif sebesar 18.630 dan nilai sig $0.000 < 0,05$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara variabel motivasi, disiplin, lingkungan dan kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan. Berdasarkan hasil uji F, nilai F terhitung $> F$ tabel (3.0977) dapat diketahui nilai F hitung motivasi , disiplin, lingkungan, dan kemampuan terhadap kinerja sebesar 104.221. Hal tersebut berarti bahwa semakin baik motivasi, disiplin, lingkungan dan kemampuan yang dimiliki karyawan maka dapat meningkatkan kinerja yang dimiliki karyawan.

Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
Windy Dyah Indriyani (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel bebas: motivasi - Variabel terikat: Kinerja karyawan - Menggunakan analisis regresi linier berganda - Metode pengumpulan data berupa kuisisioner/ angket 	Peneliti sebelumnya menggunakan variabel bebas motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan peneliti sekarang menggunakan variabel bebas motivasi dan disiplin kerja untuk mengukur pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
Rahemas Pamesti, Handoyo Djoko, dan Sari Listyorini (2015)	Pengaruh Motivasi, Disiplin, Lingkungan dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi PT Kimia Farma Semarang	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel bebas: motivasi kerja, dan lingkungan - Variabel terikat: kinerja karyawan - Metode pengumpulan data berupa kuisisioner/ angket 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel bebas : disiplin, dan kemampuan - Objek pada penelitian ini adalah PT Kimia Farma - Penelitian ini hanya dilakukan pada bagian produksi
Heri Supriyanto dan M. Djudi Muksan (2014)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan LPP Radio	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel bebas: motivasi dan disiplin kerja - Variabel terikat: kinerja karyawan - Menggunakan analisis regresi linier berganda Metode 	Objek penelitian ini pada karyawan LPP Radio Republik Indonesia stasiun Malang

Kerangka Konsep Penelitian



Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

H1 : Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan konveksi CV.Fizzul Putra Mandiri Kabupaten Jombang.

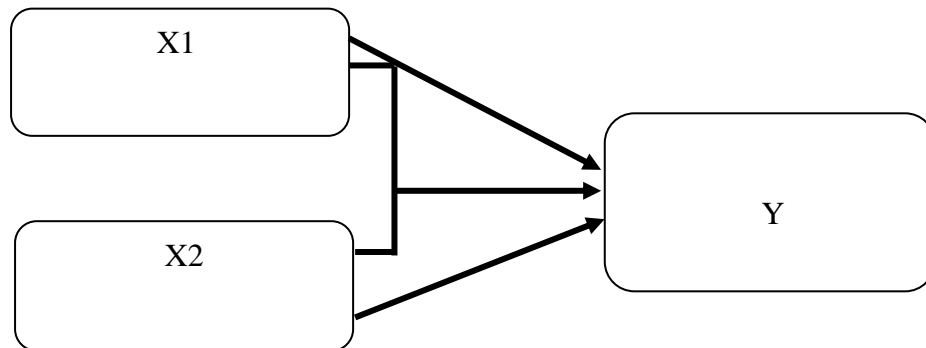
H2 : Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan konveksi CV.Fizzul Putra Mandiri Kabupaten Jombang.

H3 : Ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan konveksi CV.Fizzul Putra Mandiri Kabupaten Jombang.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian kuantitatif, dengan menggunakan uji regresi linier berganda yang digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan konveksi CV.fizzul putra mandiri kabupaten jombang. Adapun model penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kerangka Rancangan Penelitian

(Sumber: Sugiyono, 2012)

Keterangan :

X_1 : Variabel bebas

X_2 : Variabel bebas

Y : Variabel terikat

}] → : Secara bersama-sama (Simultan)

→ : Secara Parsial

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara yang digunakan peneliti agar mendapatkan data yang diinginkan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer, data yang diperoleh secara langsung di lapangan yang bersumber dari informasi, dengan memakai teknik pengumpulan data berupa observasi (pengamatan langsung), wawancara tak terstruktur serta membagikan kuisioner

- Observasi Pengamatan: Pengamatan atau observasi adalah aktivitas terhadap suatu proses atau objek dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk melanjutkan suatu penelitian. Pada penelitian ini, peneliti melakukan pengamatan langsung terhadap aktivitas yang dilakukan karyawan konveksi dengan mengamati bagaimana mereka menggunakan mesin jahit yang mereka miliki
- Dokumentasi: Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengambil data yang diperoleh dari tempat penelitian langsung yakni dari dokumen kegiatan karyawan dan disiplin kerja sekitar CV.Fizzul Putra Mandiri Kabupaten

Jombang Desa Kepuh Kembang Peneliti menggunakan teknik dokumentasi agar data yang diperoleh menjadi lengkap, sah, dan bukan berdasarkan perkiraan. Hasil yang diperoleh oleh peneliti berpadokumentasi kegiatan bekerja yang karyawan konveksi CV.Fizzul Putra Mandiri dan juga dokumen-dokumen yang lainnya seperti, buku absensi karyawan CV.Fizzul Putra Mandiri, data hasil produksi, surat ijin lokasi, biodata karyawan yang bekerja di CV.Fizzul Putra Mandiri.

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas : tingkat kemampuan instrumen penelitian untuk mengungkapkan data sesuai dengan yang hendak di ungkapkan. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner di anggap valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.hal ini membuat peneliti menguji validitas dengan kuesioner yang langsung diberikan kepada kinerja karyawan konveksi CV.Fizzul Putra Mandiri Kabupaten Jombang. Uji validitas dalam penelitian ini, menggunakan product moment. Pengujianvaliditas, instrumen diuji dengan menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam tara signifikansi 95% atau α sebesar 0,05.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefesien korelasi antar variabel X dan Y

N = Jumlah sampel

$\sum X$ = Skor variabel X

$\sum Y$ = Skor variabel Y

Uji Reliabilitas: berasal dari kata *reliability* yang berarti sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Instrumen yang reliabel berarti instrumen yang jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2012:348). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *SPSS for windows release 16* dengan memilih menu *Analyze*, kemudian pilih pada sub menu *Scale*, dan pilih *Reliability Analysis*. Hasil analisis tersebut akan diperoleh melalui *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70 (Ghozali, 2011:48).

PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Hasil nilai rata-rata yang didapatkan akan dimasukkan dalam kelompok interval sebagai berikut:

Skor Pengkategorian

Skor Rata-rata	Keterangan
1,00 - 1,80	Sangat rendah
1,81 - 2,60	Rendah
2,61 - 3,40	Sedang
3,41 - 4,20	Baik
4,21 - 5,00	Sangat Baik

Responden Terkait Motivasi

Indikator	No. Item	Skor					Jumlah Total Nilai	Jumlah responden	Rata-rata
		STS	TS	N	S	SS			
Perilaku karyawan	1	6	7	2	8	7	130	30	3,6
	2		7	17	5	1	87	30	
	3	2	7	12	7	2	112	30	
Usaha karyawan	4	1	9	11	9		111	30	3,7
	5	3	8	6	8	5	120	30	
	6	1	8	10	8	3	110	30	
Kegigihan Karyawan	7		8	18	4		100	30	3,8
	8	5	7	5	9	4	124	30	
	3	8	9	5	5		125	30	
Dorongan mencapai tujuan	3	7	7	13		1	118	30	3,9
	1	11	4	9	5	3	120	30	
Jumlah									15
Rata-rata									3,75

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa indikator perilaku karyawan memiliki rata-rata nilai 3,6 dan dikategorikan cukup, artinya responden dikatakan baik dalam berperilaku antar sesama karyawan dan atasan tetapi responden masih memerlukan dorongan atau pengertian lebih tentang bagaimana cara berperilaku. Indikator usaha karyawan memiliki rata-rata nilai 3,7 dan dikategorikan baik artinya responden sudah memahami dengan baik berkaitan dengan usaha karyawan. Indikator kegigihan karyawan memiliki nilai rata-rata 3,8 dan dikategorikan baik, artinya responden sudah memahami kegigihan karyawan dengan baik. Indikator dorongan mencapai tujuan memiliki nilai rata-rata 3,9 dan dikategorikan baik, artinya responden sudah memahami dorongan mencapai tujuan dengan baik. Indikator perilaku karyawan, usaha karyawan, kegigihan karyawan memiliki rata-rata nilai terendah dibandingkan dengan indikator yang lainnya, sedangkan indikator dorongan mencapai tujuan memiliki rata-rata nilai tertinggi.

:

Analisis Data

Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Berikut ini adalah uji coba instrumen atau uji validitas dan reabilitas yang dilakukan oleh peneliti. Berikut hasil uji coba instrumen kepada karyawan sebanyak 15 orang dengan 30 item pernyataan yang mewakili variabel motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 4.5
Motivasi

Indikator	No butir	r Hitung	r Tabel	Kualifikasi
Perilaku karyawan	1	0,997	0,514	Valid
	2	0,999	0,514	Valid
Usaha karyawan	3	0,998	0,514	Valid
	4	0,999	0,514	Valid
Karyawan	5	0,999	0,514	Valid
	6	0,999	0,514	Valid
	7	0,999	0,514	Valid
Dorongan mencapai tujuan	8	0,997	0,514	Valid
	9	0,997	0,514	Valid
	10	0,999	0,514	Valid

Hasil analisis di dapat nilai korelasi antara skor item dengan skor nilai total yang terlihat pada tabel 4.5, kemudian dibandingkan dengan tabel, r tabel dicari pada signifikansi 0,514 dan jumla data (n) = 15, maka r tabel sebesar 0,514 berdasarkan hasil analisis didapat nilai korelasi pada item no 1, 2, 3, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 lebih dari 0,514 dan dapatdisimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid.

Disiplin Kerja

Indikator	No butir	r Hitung	r Tabel	Kualifikasi
Tingkat kewaspadaan Tinggi	11	0,994	0,514	Valid
	12	0,997	0,514	Valid
	13	0,996	0,514	Valid
Ketaatan pada peraturan kerja	14	0,996	0,514	Valid
	15	0,995	0,514	Valid
	16	0,997	0,514	Valid
Ketaatan pada standar Kerja	17	0,999	0,514	Valid
	18	0,999	0,514	Valid
Kehadiran	19	0,995	0,514	Valid
	20	0,999	0,514	Valid

Hasil analisis di dapat nilai korelasi antara skor item dengan skor nilai total yang terlihat pada tabel 4.6, kemudian dibandingkan dengan tabel, r tabel dicari pada signifikansi 0,514 dan jumlah data (n) = 15, maka r tabel sebesar 0,514 berdasarkan hasil analisis didapat nilai korelasi pada item no 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 lebih dari 0,514 dan dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid.

Tabel 4.7
Kinerja Karyawan

Indikator	No butir	r Hitung	r Tabel	Kualifikasi
Kualitas kerja	21	0,997	0,514	Valid
	22	0,996	0,514	Valid
	23	0,997	0,514	Valid
	24	0,998	0,514	Valid
Kuantitas kerja	25	0,996	0,514	Valid
	26	0,997	0,514	Valid
	27	0,997	0,514	Valid
Kesesuaian jam kerja	28	0,993	0,514	Valid
	29	0,997	0,514	Valid
	30	0,996	0,514	Valid

Hasil analisis di dapat nilai korelasi antara skor item dengan skor nilai total yang terlihat pada tabel 4.7, kemudian dibandingkan dengan tabel, r tabel dicari pada signifikansi 0,514 dan jumlah data (n) = 15, maka r tabel sebesar 0,514 berdasarkan hasil analisis didapat nilai korelasi pada item no 19. 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 30 lebih dari 0,514 dan dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid.

Dari perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 16.0 for windows, maka dapat dinyatakan bahwa dari ketiga variabel dengan jumlah 30 pernyataan memiliki kualifikasi valid. Maka 30 pernyataan tersebut akan disebarkan kepada responden untuk dijawab.

Uji Reabilitas

Tabel 4.8

Uji Reabilitas

Variabel	r Hitung	Nilai Rerata Minimum	Kualifikasi
X1	0,796	0.70	Reliabel
X2	0,795	0.70	Reliabel
Y	0,796	0.70	Reliabel

Berdasarkan hasil Uji reabilitas pada tabel 4.8 didapat *Cronbach's Alpha* diatas 0,70. Karena nilainya lebih dari 0,70 , maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika angka signifikansi uji *One Sample Kolmogrov-Smirnov* Sig. >0,05 maka menunjukkan data berdistribusi normal. Berikut ini adalah tabel hasil uji *One Sample Kolmogrov-Smirnov* yang didapatkan:

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		ABS_RES
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	1.7797
	Std. Deviation	1.24137
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		.455
Asymp. Sig. (2-tailed)		.986

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,986 yang artinya nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.570	5.944		1.778	.087		
MOTIVASI	.259	.182	.279	1.423	.166	.540	1.852
DISIPLIN KERJA	.410	.183	.440	2.240	.034	.540	1.852

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: data primer diolah peneliti, 2020

Hasil dari uji multikolinieritas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *tolerance* diatas 0,1 yaitu 0,540 dan nilai VIF kurang dari 10 yaitu 1,852, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

a. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi kesamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika variabel

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.662 ^a	.438	.397		2.275	2.118

i
n
d
e
p
e
n
d
e
n
t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.272	3.309		-.384	.704
MOTIVASI	.026	.101	.066	.255	.801
DISIPLIN KERJA	.050	.102	.125	.486	.631

tidak signifikan secara statistic dan tidak mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan uji glejser, yaitu meregresikan nilai residual dengan variabel bebas yang ada. Apabila nilai sign >0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berikut ini adalah tabel hasil uji heteroskedastisitas yang didapatkan:

Tabel 4.11 Uji Heteroskedastisitas

Diatas

Sumber: data primer diolah peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi berfungsi untuk menguji apakah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya. Pemeriksaan autokorelasi menggunakan metode Durbin-Watson, dimana jika nilai DW terletak antara DU sampai dengan (4-du) maka asumsi tidak terjadi autokorelasi terpenuhi (Imam Ghazali, 2011:11). Berikut ini adalah tabel hasil uji autokorelasi yang didapatkan:

Tabel 4.12 Uji Autokorelasi

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: *Sumber : data primer diolah peneliti, 2020*

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai DW 2,118 dan jumlah data (n)= 30 serta jumlah variabel independen/bebas (k)=2 diperoleh nilai du sebesar 1,5666 pada nilai tabel DW dengan tingkat signifikansi 0,05/5% sedangkan nilai (4-du) sebesar 2,4334. Nilai DU (1,5666) < DW (2,118) < 4-du (2,4334) jadi dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat gejala autokorelasi karena nilai DW terletak antara du sampai dengan (4-du).

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan konveksi CV. Fizzul Putra Mandiri Kabupaten Jombang. Berdasarkan perhitungan yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan alat bantu SPSS 16, hasil perhitungan analisis regresi linear berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.570	5.944		1.778	.087		
MOTIVASI	.259	.182	.279	1.423	.166	.540	1.852
DISIPLIN KERJA	.410	.183	.440	2.240	.034	.540	1.852

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: data primer diolah peneliti, 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 10,570 + 0,259X_1 + 0,410X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda, maka dapat diketahui bahwa koefisien regresi motivasi (β1) dan disiplin kerja (β2) memiliki koefisien regresi positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi(β1), dan disiplin kerja (β2) memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,438 yang artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi dan disiplin kerja sebesar 43,8%, sedangkan sisanya sebesar 56,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini

Pengujian Hipotesis

Uji t atau Uji Parsial

Uji t digunakan untuk menguji apakah pengaruh variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut ini adalah tabel hasil uji t yang didapatkan.

Tabel 4.15 Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.570	5.944		1.778	.087		
MOTIVASI	.259	.182	.279	1.423	.166	.540	1.852
DISIPLIN KERJA	.410	.183	.440	2.240	.034	.540	1.852

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2020

Uji f atau Uji Simultan

Uji f digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Berikut ini adalah tabel hasil uji f yang didapatkan:

Tabel 4. 16 Uji f

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	108.956	2	54.478	10.528	.000 ^a
Residual	139.711	27	5.174		
Total	248.667	29			

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2020

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan konveksi CV.Fizzul Putra Mandiri Kabupaten Jombang. Berdasarkan hasil analisis data yang peneliti lakukan membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara parsial (individu) terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial (individu) terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan.

Motivasi adalah intensitas (kekuatan), arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. disiplin kerja merupakan suatu proses tindakan yang akan mengendalikan perilaku seseorang. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Antara motivasi dan disiplin kerja memegang peran utama karena dengan motivasi yang tinggi dan disiplin kerja yang kondusif maka karyawan akan bekerja dengan optimal sehingga dapat memaksimalkan hasil yang diharapkan. Namun jika motivasi dan disiplin kerja tidak diterapkan dengan maksimal maka kondisi tersebut dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas.

Hipotesis pertama, hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai t hitung yang lebih kecil daripada nilai t tabel yaitu sebesar - 0,432 lebih kecil dari t tabel 2,05183, dengan tingkat signifikan $0,166 > 0,05$. Maka penelitian ini tidak berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV.FIZZUL PUTRA MANDIRI”

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh .Heri Supriyanto & M. Djudi Muksan (2014) yang menunjukkan hasil regresi dari pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif signifikan, ditunjukkan dengan nilai t pada tabel variabel X1 bernilai positif yaitu sebesar 1,722 dan nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis diterima dan dapat diartikan bahwa motivasi yang semakin baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula begitupun sebaliknya apabila motivasi seorang karyawan rendah maka kinerja karyawan yang dihasilkan juga menurun.

Pada penelitian ini kemungkinan tidak berpengaruhnya variabel motivasi terhadap kinerja karyawan karena instrumen dalam penelitian ini tidak dapat mengklasifikasikan dengan tepat masalah yang berhubungan dengan motivasi sehingga ketidaktepatan pengukuran variabel ini dapat berakibat pada tidak ditemukannya hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan.

Hipotesis kedua, Hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel 2,05183, dengan tingkat signifikan $2,240 < 0,05$. maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV.FIZZUL PUTRA MANDIRI”

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahemas Pamesti, Handoyo Djoko, dan Sari Listyorini (2015) yang menunjukkan hasil regresi dari pengaruh variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif signifikan, ditunjukkan dengan nilai t pada variabel X2 bernilai positif yaitu sebesar 15,976 dan nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis diterima dan dapat diartikan bahwa disiplin kerja yang mendukung akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik begitupun sebaliknya apabila disiplin kerja tidak mendukung maka kinerja karyawan akan menurun.

Hipotesis ketiga, hasil penelitian uji F menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu sebesar 10,528 lebih besar dari 3,34 dengan tingkat signifikansi $0,005 < 0,05$. Penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa “motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV.FIZZUL PUTRA MANDIRI”. Hal sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Windy Dyah Indryani (2016) yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. KB Karya Indah Buana Surabaya” menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel apa saja yang mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah variabel motivasi dan disiplin kerja sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Tidak dapat berpengaruh signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan CV.Fizzul Putra Mandiri Yang artinya tidak ada pengaruh secara parsial motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada kolom sig sebesar 0.166 yang lebih dari 0.05
- Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV.Fizzul Putra Mandiri Yang artinya ada pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada kolom sig sebesar 0.034 yang kurang dari 0.05
- Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV.Fizzul Putra Mandiri. Yang artinya ada pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada kolom sig sebesar 0.005 yang kurang dari 0.05.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti menganjurkan beberapa saran sebagai berikut:

Bagi peneliti selanjutnya disarankan menggunakan sampel yang lebih besar, sehingga hasil yang akan dihasilkan lebih meyakinkan. Jika melihat dari hasil *Adjusted R Square* dalam penelitian ini hanya 0,438 atau 43,8% yang mempengaruhi kinerja karyawan, disarankan bagi peneliti selanjutnya menggunakan variabel-variabel yang belum digunakan dalam penelitian ini sekiranya dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan informasi bagi pemilik CV. Fizzul Putra Mandiri tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, pada variabel motivasi tingkat indikator perilaku karyawan masih rendah dibandingkan dengan indikator motivasi lainnya yaitu dengan rata-rata 3,6. Saran yang dapat peneliti berikan kepada pemilik CV. Fizzul Putra Mandiri berkaitan dengan perilaku karyawan yang rendah adalah agar memberikan dorongan dan pengertian yang lebih kepada karyawan tentang bagaimana cara berperilaku terhadap sesama karyawan maupun ke atasan. Pada variabel disiplin kerja, tingkat indikator ketaatan pada peraturan kerja memiliki rata-rata rendah dibandingkan dengan yang indikator yang lainnya yaitu 3,8. Saran yang dapat peneliti berikan kepada pemilik berkaitan dengan ketaatan pada peraturan kerja yang rendah adalah untuk memberikan pemahaman kepada karyawan atas segala peraturan yang ada di CV. Fizzul Putra Mandiri serta memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar aturan, hal ini dilakukan untuk memberikan efek jera kepada karyawan. Sedangkan pada variabel kinerja karyawan, pada indikator kuantitas kerja memiliki tingkat indikator yang rendah dibandingkan dengan indikator lainnya yaitu 3,9. Saran yang dapat peneliti berikan adalah untuk pemilik CV. Fizzul Putra Mandiri sebaiknya memberikan penghargaan kepada karyawan-karyawan yang menghasilkan kuantitas melebihi target yang diharapkan. Hal ini dirasa perlu dilakukan supaya setiap karyawan merasa bahwa hasil kerja mereka yang melebihi karyawan lainnya dianggap kerja yang bagus oleh atasan mereka, dan karyawan yang lain akan termotivasi untuk lebih meningkatkan kuantitas kerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Kesepuluh, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Azar dan (shagfih, 2013). *The Effect Of Work Motivasion On Exmployees Job Performance*. Volume 3,2013:2.

Tohardi, Ahmad, (2002). *Pemahaman Praktiks Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung: Mandar Maju. 2002:393.

B.Uno, Hamzah. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Askara.

B.Uno, Hamzah. 2010. *Perencanaan Pembelajaran*. Jakarta : Bumi Askara

Robbins, P. Stephen. 2008. *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi ke sepuluh)*, Alih Bahasa : Drs. Benyamin Molan. Slemba Empat : Jakarta

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju

Rivai, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Muri Kencana.

- Hasibuan, Melayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jyogyakarta: STIE YKPN.
- Moenir, A.S (1983). *Pendekatan Manusia Dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Gunung Agung
- Nugroho, Andri Budhi (2015). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi IV PT. Dan Liris di Sukuharjo. *Naskah Publikasi*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rozalia, N. A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi BISNIS*, 26(2).
- Almustofa, Resa, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulok Divisi Regional Jakarta)* Skripsi 2014.
- Indryani, Windy Dyah, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen: Volume 5 Nomor 9, Surabaya, September 2016 ISSN. 2461-05936.
- Muchisin, Pengertian Indikator, dan Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja, [http://www. Kajian Pustaka.com](http://www.KajianPustaka.com), 2014 Akses 15 September 2017.
- Salutondok, Yohanis, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretaris DPRD Kota Sorong, *Jurnal EMBA* 849 Vol. 3 Sep. 2015
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabet.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 20011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan progam SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Beyer, J.M., & Trice, H. M. (1984). A field study of the use and preceived effects od discipline in controlling work performance. *Academy of management Journal*, 27(4), 734-764.
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Kesepuluh, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu dan Titon Rumbungan Octorend. (2015)