



Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi PT Tri Keeson Utama Garut

Mellia Febriani H; Tinneke Hermina; Hani Siti Hanifah

¹ Universitas Garut
24023115293@fekon.uniga.ac.id

² Universitas Garut
email-02@uniga.ac.id

³ Universitas Garut
email-03@uniga.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian produksi PT. Tri Keeson Utama Garut. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif. Tipe pengumpulan data melalui studi kepustakaan dan studi lapangan. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, koefisien determinasi, analisis regresi berganda, serta uji signifikansi (uji t dan uji f) dengan menggunakan bantuan program aplikasi SPSS for Windows. Hasil analisis statistik diketahui pengaruh secara parsial terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Pengaruh secara simultan terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil yang memperlihatkan bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Kata kunci: disiplin kerja, motivasi, kinerja karyawan.

1 Pendahuluan

Latar belakang

Mengatur karyawan merupakan hal yang sulit dan kompleks, karena setiap individu memiliki pikiran, perasaan, keinginan dan latar belakang yang berbeda yang dibawa kedalam organisasi. Oleh karena itu karyawan tidak dapat diatur sepenuhnya seperti mengatur mesin, gedung ataupun modal. Sebagai sesuatu yang dinilai sebagai aset, maka perusahaan tidak bisa hanya berpikir tentang konsep kerja, namun perusahaan juga harus dapat bersikap adil atas apa yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Sehingga karyawan dapat lebih termotivasi untuk meningkatkan disiplin dalam menjalankan kewajibannya diperusahaan yang bisa berdampak pada kinerja karyawan.

PT.Tri Keeson Utama Garut adalah sebuah perusahaan yang memproduksi cocoa powder blending/mixing yaitu produk coklat bubuk yang diproduksi sebagai bahan untuk diolah

kembali, dengan pemasaran yang ditujukan bagi industri-industri pengolahan. PT. Tri Keeson Utama Garut berlokasi di Jl. Jendral Sudirman No. 15, Haurpanggung, Tarogong Kidul, Garut. Terdapat 60 orang karyawan yang bekerja dibagian produksi.

Dari pra penelitian yang dilakukan, peneliti melakukan wawancara dengan manajer HRD dan mendapatkan data bahwa target produksi tidak tercapai, seperti yang tersaji dalam tabel 1.1 berikut :

Tabel 1: Data produksi coklat bubuk tahun 2018

Bulan	Hasil Produksi (ton)	Target Produksi (ton)	Presentasi
Januari	185	200	92,5%
Februari	186	200	93%
Maret	189	200	94,5%
April	175	200	87,5%
Mei	178	200	89%
Juni	175	200	87,6%
Juli	219	250	82%
Agustus	184	200	92%
September	189	200	94,5%
Oktober	183	200	91,5%
November	178	200	86,5%
Desember	221	250	88,4%

Sumber : Data Produksi PT Tri Keeson Utama Garut Tahun 2018

Kinerja karyawan dalam penelitian ini ditunjukkan dengan data produktivitas. Jika dilihat dari tabel 1 diatas, terlihat bahwa produksi yang ditentukan tidak mencapai target, hal ini tidak hanya disebabkan oleh faktor mesin tetapi dapat juga disebabkan oleh faktor manusia. Perusahaan menuntut kepada karyawan untuk bekerja secara maksimal agar dapat mencapai tujuan perusahaan, tapi dilihat dari hasil wawancara pra penelitian didapat bahwa masih kurangnya disiplin kerja para karyawan, dan kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan.

Dari wawancara pra survey yang dilakukan pada PT Tri Keeson Utama Garut, peneliti juga mendapatkan informasi bahwa adanya kurang disiplin dari karyawan seperti, datang terlambat, telat kembali bekerja setelah jam istirahat, dan tidak masuk bekerja tanpa adanya keterangan. Hasil wawancara tersebut didukung dengan adanya data absensi yang diperoleh dari perusahaan.

Tabel 2: Data absensi karyawan tahun 2018

Triwulan	Jumlah karyawan	Jumlah keterlambatan	Presentase
I	60	23	38,3%
II	60	27	45%
III	60	23	38,3%
IV	60	24	40%

Sumber : Diolah dari data rekapitulasi absensi PT. Tri Keeson Utama Garut

Dari data tersebut terlihat bahwa adanya karyawan yang datang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Pada triwulan II tingkat keterlambatan karyawan sangat tinggi yaitu mencapai 45%, dari wawancara yang dilakukan dengan bagian personalia, hal ini dikarenakan pada

triwulan II pada tahun 2018 yaitu pada bulan Mei-Juni merupakan bulan Ramadhan, sehingga banyak karyawan yang telat datang ke tempat kerja. dan hal itu diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena jam kerja yang digunakan menjadi tidak maksimal.

Selain itu, dari hasil wawancara pra penelitian yang dilakukan, peneliti juga mendapatkan adanya motivasi yang diberikan oleh perusahaan masih kurang. Pemberian motivasi ini diduga bisa berpengaruh terhadap kinerja yang kurang baik dan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Motivasi yang rendah disebabkan karena jumlah upah yang tidak sesuai UMR, kurangnya perhatian pimpinan terhadap karyawan, serta tidak adanya penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan, sedangkan perusahaan menuntut untuk hasil produksi dapat tercapai dengan baik. Rendahnya motivasi yang diberikan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3: Motivasi yang diberikan perusahaan

Motivasi yang diberikan	Keterangan
Upah	Belum sesuai UMR
Insentif	Tidak ada
Family gathering	Tidak ada
Penghargaan atas prestasi	Tidak ada

Sumber : Hasil Wawancara Kepada Bagian Personalia PT. Tri Keeson Utama

2 Tinjauan Pustaka

Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah kesediaan dan ketaatan seseorang untuk bersikap dan bertingkah laku sesuai dengan peraturan dan norma-norma yang berlaku dilingkungan perusahaan. Sutrisno (2017) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Adapun dimensi dan indikator dari disiplin kerja yaitu (Sutrisno 2017) : taat terhadap aturan waktu meliputi jam kerja masuk, jam istirahat, dan jam pulang, taat terhadap aturan perusahaan meliputi taat terhadap tata tertib perusahaan, berperilaku sopan santun, dan menaati prosedur perusahaan, taat aturan dalam bekerja mencakup penerapan aturan dan kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan, taat terhadap peraturan lainnya mencakup tanggung jawab dan aturan umum.

Motivasi

Motivasi adalah dorongan dari diri sendiri maupun orang lain untuk bertindak melakukan sesuatu guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan dilakukan secara sadar. Bangun (2012) motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan, motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Dimensi dan indikator disiplin kerja yaitu Bangun (2012) : *Reward* sebuah bentuk apresiasinya diberikan atas suatu prestasi yang dicapai oleh karyawan, adapun indikator dari reward adalah promosi jabatan, pujian, kenaikan gaji, dan bonus, *punishment* yaitu sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan aturan, adapun indikatornya adalah teguran, skorsing, penurunan jabatan, penundaan kenaikan jabatan, dan pemberhentian kerja.

Kinerja Karyawan

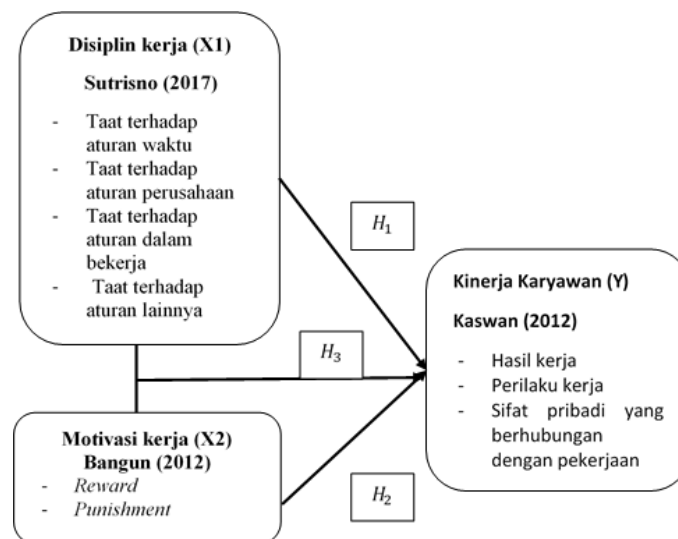
Kinerja adalah seberapa besar atau banyak karyawan memberi kontribusi secara efektif dan efisien kepada perusahaan, dimana hasil kerja tersebut dapat diukur dan dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kaswan (2012) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa besar atau banyak karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaan. terdapat dimensi dan indikator penting dalam mengukur kinerja karyawan, diantaranya Kaswan (2012) : hasil kerja karyawan mencakup kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu, perilaku kerja meliputi disiplin kerja, ketelitian sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan, kreativitas, dan kejujuran.

Penelitian Terdahulu

penelitian menurut Fanda Adonia dan Silvy Mandey (2017) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Penilaian Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Kota Manado” dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Kota Manado. ; Penelitian menurut Nur Rahma Andayani (2016) yang berjudul “Pengaruh pelatihan kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian PT PCI Elektronik Internasional” dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian PT PCI Elektronik Internasional.

Penelitian menurut Raditya Priyo dan Taher Alhabsji (2014) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT Star Internasional)” dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT Star Internasional) ; Penelitian Nur Avni, Hamida Nayati dan Ika Ruhana (2015) “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Pettindo Malang)” dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Pettindo Malang).

Kerangka Pemikiran



Gambar 1: Kerangka pemikiran

Adapun hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut :

H_1 : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Keeson Utama Garut

H_2 : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Keeson Utama Garut.

H_3 : Terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Keeson Utama Garut.

3 Metode Penelitian

Metode Penelitian yang Digunakan

Metode deskriptif bertujuan untuk membuat gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diteliti. Dalam metode ini prosedur pemecahan masalah diteliti dengan cara menggambarkan keadaan objek penelitian pada saat dilakukan riset berdasarkan fakta-fakta yang tampak. Sedangkan metode asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih dengan bentuk hubungan kausal.

Variabel dan Skala Pengukuran

Pada penelitian ini terdapat 2 variabel independen (variabel terikat) yaitu disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) dan 1 variabel dependen (variabel bebas) yaitu kinerja karyawan (Y). Disiplin kerja (X1) dijelaskan oleh 4 dimensi dan diuraikan menjadi 17 item pernyataan. Motivasi kerja (X2) dijelaskan oleh 2 dimensi yang diuraikan menjadi 14 item pernyataan. Sedangkan kinerja karyawan (Y) dijelaskan oleh 3 dimensi dan diuraikan menjadi 13 item pernyataan. Pengukuran setiap variabel dalam penelitian ini menggunakan skala ordinal dengan skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert karena setiap jawaban mempunyai bobot yang dapat dihitung.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada bagian produksi di PT. Tri Keeson Utama Garut yang berjumlah 60 orang. teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sensus dengan cara menggunakan seluruh populasi sebagai sampel, karena jumlah karyawan yang hanya berjumlah 60 orang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini didapatkan dari data sekunder dan data primer. Data sekunder yaitu data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dengan mempelajari berbagai literatur, buku artikel, internet, dan dokumen yang memiliki relevansi dan dapat menjadi penunjang dalam penelitian. Sedangkan data primer adalah data yang diperoleh dengan cara melakukan penelitian langsung terhadap objek yang diteliti melalui wawancara dengan pihak yang bersangkutan dan menyebar kuesioner pada karyawan PT Tri Keeson Utama Garut.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti pada penelitian ini adalah dengan studi pustaka (*library research*) yaitu dengan cara mempelajari berbagai literatur, buku dan dokumen yang berhubungan dengan masalah penelitian. Peneliti juga menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara observasi (pengamatan langsung) pada objek penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan, melakukan wawancara dengan narasumber sehingga diperoleh informasi yang relevan untuk mendukung penelitian, dan melalui angket atau kuesioner dengan cara menyebarkan angket kepada para responden dengan berisikan pertanyaan atau pernyataan mengenai masalah yang diteliti untuk mendapatkan informasi dari sumber data (responden).

Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat. Secara sistematis dinyatakan dalam bentuk persamaan statistik, yaitu :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan :

Y = variabel terikat

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi X

b_2 = Koefisien regresi X

x_1 = Variabel bebas

x_2 = Variabel bebas

4 Hasil Penelitian dan Pembahasan

Koefisien Determinasi

Tabel 4: Tabel *model summary*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,975 ^a	,950	,949	1,813

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja

Sumber: *Data diolah, 2019*

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas didapatkan *R Square* sebesar 0,950 atau 95%, hal ini berarti bahwa variasi pada variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan motivasi sebesar 95% sedangkan sisanya sebesar 5% dijelaskan oleh variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Regresi Linier Berganda

Adapun hasil analisis regresi linier berganda yaitu sebagai berikut :

Tabel 5: Regresi linier berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	1,480	1,332		1,112	,271
Disiplin Kerja	,475	,079	,621	5,999	,000
Motivasi	,319	,091	,363	3,506	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, diketahui bahwa besarnya nilai $a = 1,480$, $bX_1 = 0,475$ dan $bX_2 = 0,319$ maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,480 + 0,475 X_1 + 0,319 X_2$$

a merupakan *intercept* atau konstanta, dimana perolehan nilai a adalah sebesar 1,480. Artinya bahwa tanpa adanya variabel disiplin kerja dan motivasi, maka besarnya nilai variabel kinerja karyawan adalah sebesar 1,480.

Arah hubungan dan koefisien regresi: Variabel disiplin kerja (X_1) adalah sebesar +0,475. Tanda '+' menunjukkan hubungan antara variabel disiplin kerja (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) bahwa setiap adanya peningkatan dari variabel disiplin kerja (X_1) maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y). ; Variabel motivasi (X_2) adalah sebesar +0,319. Tanda '+' menunjukkan hubungan antara variabel motivasi (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) bahwa setiap adanya peningkatan dari variabel motivasi (X_2) maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan Uji-t dengan menggunakan SPSS, diketahui bahwa nilai Sig. $< \alpha$ sebesar $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak. Artinya secara signifikan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil tersebut sejalan dengan penelitian menurut Fanda Adonia dan Silvy Mandey (2017) yang berjudul "Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Penilaian Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Kota Manado" dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Kota Manado.

Berdasarkan hasil perhitungan Uji-t dengan menggunakan SPSS, diketahui bahwa nilai Sig. $< \alpha$ sebesar $0.001 < 0.05$ maka H_0 ditolak. Artinya secara signifikan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil tersebut sejalan dengan penelitian menurut Nur Rahma Andayani (2016) yang berjudul "Pengaruh pelatihan kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian PT PCI Elektronik Internasional" dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian PT PCI Elektronik Internasional.

Berdasarkan hasil perhitungan Uji-f dengan menggunakan SPSS, diketahui bahwa nilai Sig. $< \alpha$ sebesar $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak. Artinya secara signifikan disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil tersebut sejalan dengan penelitian menurut Raditya Priyo dan Taher Alhabsji (2014) yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja dan

Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT Star Internasional)” dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT Star Internasional).

Hasil tersebut juga sejalan dengan penelitian Nur Avni, Hamida Nayati dan Ika Ruhana (2015) “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Pettindo Malang)” dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Pettindo Malang).

5 Simpulan

Disiplin Kerja karyawan bagian produksi PT. Tri Keeson Utama Garut termasuk dalam kategori “Cukup Baik”; Motivasi karyawan bagian produksi PT. Tri Keeson Utama Garut termasuk dalam kategori “Baik”; Kinerja karyawan bagian produksi PT. Tri Keeson Utama Garut termasuk dalam kategori “Baik”; Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian Produksi PT. Tri Keeson Utama Garut. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa adanya disiplin kerja mendorong karyawan untuk bekerja sesuai dengan standar perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.; Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada bagian Produksi PT. Tri Keeson Utama Garut. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.; Terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada bagian Produksi PT. Tri Keeson Utama Garut. Dengan adanya disiplin kerja dan motivasi kerja yang baik maka dapat mendorong karyawan untuk bekerja sesuai dengan standar perusahaan sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

Daftar Pustaka

- Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(02), 1693-7619.
- Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong, Kalimantan Selatan. *Aplikasi Manajemen*, 10(4).
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Nabi, M. N., & Dip, T. M. (2017). The Impact of Motivation On Employee Performances: A Case Study of Karmasangthan Bank Limited, Bangladesh. *International Journal of Business and Management Riview*, 5(4), 57-78.
- Notoatmodjo. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Octorano, D. F. (2015). Pengaruh Koordinasi Kompetensi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelayanan Pengadaan Kementerian Agama Pusat (ULP KEMENAG PUSAT). *Jurnal MIX*, 5(1).
- Rivai. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Pettindo Malang). *Jurnal Administrasi BIsnis*, 26(02).
- Sasmudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Raja Grafindo.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Selvanathan, M., Selladurai, S., & Madina, G. (2016). A Study on Employee's Motivaton towards Employee Performance in Private Universty, Selangor, Malaysia. *International Journal of Business and Management*, 11(7), 1833-8119.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Tendean, F. A., Mandey, S., & Nelwan, O. (2017). Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Manado. *Journal unsrat*, 5(2), 2411-2416.
- Timbubeleng, S., & Sumarauw, J. S. (2015). Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hajrat Abadi Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 3, 1051-1060.
- W, R. P., Alhabsji, T., & Musaddieq, M. A. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Stars International Kota Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(1).
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.