

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR  
(JNE) CABANG PALEMBANG**

**SKRIPSI**



**Nama : Faula Indah Febriani**

**Nim : 212017335**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2021**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR  
(JNE) CABANG PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar sarjana manajemen**



**Nama : Faula Indah Febriani**

**Nim : 212017146**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2021**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Faula Indah Febriani  
NIM : 212017335  
Kosentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Palembang.

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun diperguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan peneliatian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan dari pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dicamtumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebut nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terjadi penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.



ang, Juni 2021

Faula Indah Febriani

Falkultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

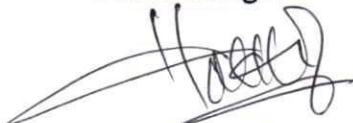
Judul: Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Palembang

Nama : Faula Indah Febriani  
NIM : 212017335  
Falkultas : Ekonomi  
Program Study : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal,

Pembimbing I.



**Kholilah, SE., M.Si**  
**NIDN: 0201106001**

Pembimbing II.



**Mister Candra, S.Pd., M.Si**  
**NIDN: 1005068902**

Mengetahui

Dekan

Ketua Program Studi  
Manajemen



**Dr. Zaleha Tri Handayani, SE., M.Si**

**NIDN: 0229057501**

**Motto :**

**“Berbahagialah dengan caramu sendiri dan untuk diri sendiri. Bukan kebahagiaan yang dipaksa dan untuk orang lain”**

**Kupersemahkan Skripsi ini**

**Kepada:**

- **Kedua Orangtua Tercinta**
- **Saudara-saudara  
Perempuanku**
- **Dosen Pembimbing**
- **Keluarga Besar**
- **Sahabat-sahabatku**
- **Teman-teman seperjuangan**
- **Almamater**

## PRAKATA

Segala puji Allah SWT, berkat rahmat dan hidayah-NYA penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Palembang** ini, hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu untuk mencapai gelar sarjana dalam ilmu manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Penulisan ini tentu saja tidak akan selesai tanpa dorongan dan dukungan dari banyak pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan ribuan terima kasih kepada kedua orang tua saya, kepada ayah M.Fauzi Ilyas dan juga Ibu saya, Nurlela yang telah berjasa dalam hidup saya. Selain itu tak lupa juga penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E.,M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
3. Ibu Hj. Kholilah.,SE,M.Si selaku pembimbing 1 (satu) yang telah berkenan meluangkan waktunya dalam memberikan bimbingan.
4. Bapak Mister Candra.,S.Pd,M.Si selaku pembimbing 2 (dua) yang telah berkenan meluangkan waktunya dalam memberikan bimbingan.
5. Ibu DR. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si selaku ketua program studi Program Studi Manajemen FEB UMP.
6. Ibu Welly, SE., M.Si selaku Kepala Prodi Kelas Malam
7. Seluruh Dosen Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah memberikan ilmunya.
8. Bapak M. Daud Pimpinan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Palembang yang telah bersedia menerima mahasiswa untuk melakukan penelitian diperusahaan.
9. Seluruh responden yang telah bersedia mengisi kuesioner.

10. Semua pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu penulisan ini

Akhir kata dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulisan skripsi ini, semoga Allah SWT membalas semua kebaikan dan memberikan berkah kepada kita semua.

Palembang, Agustus 2021

Penulis



Faula Indah Febriani

## ABSTRAK

**Faula Indah Febriani /212017335/2021/ Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia.**

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Palembang. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian yang bersifat Asosiatif. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 105 orang dengan menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan Probability Random Sampling, pada penggunaan data pada penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Cara pengambilan data menggunakan kuesioner. analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda yang menghasilkan adanya pengaruh yang (positif) Motivasi kerja , disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 0,754 + 0,518X_1 + 0,472X_2$ . hasil pada uji F menunjukkan hasil  $F_{hitung} (32,421) > F_{tabel} (2.35)$ , adanya pengaruh variabel Motivasi kerja dan Disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hasil uji T menunjukkan nilai Motivasi kerja  $t_{hitung} (5,754) > t_{tabel} (1.659)$  artinya ada pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Nilai disiplin kerja  $t_{hitung} (6,026) > t_{tabel} (1.659)$ , artinya ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil dari koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan variabel Motivasi kerja dan disiplin kerja mampu berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 0.377 atau 37%.

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



### **Abstract**

**Faula Indah Febriani /212017335/2021/ The Effects of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance of PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Palembang Branch/Human Resource Management.**

*The formulation of the problem in this study was to find out the effects of work motivation and work discipline on employee performance of PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Palembang Branch. This type of research used associative research. The sample used in this study amounted to 105 people using a sampling technique using Probability Random Sampling, in the use of data in this study used primary data and secondary data. How to collect data used a questionnaire. The analysis in this research was qualitative and quantitative. The data analysis technique used multiple linear regression which resulted in a (positive) effect of work motivation, work discipline on employee performance with the regression equation  $Y = 0.754 + 0.518X_1 + 0.472X_2$ . The results on the F test showed the results of Fcount (32.421) > Ftable (2.35), the effect of work motivation and work discipline variables together on employee performance. The results of the T test showed the value of work motivation tcount (5.754) > ttable (1.659), it meant that there was a partial effect of work motivation on employee performance. The value of work discipline showed tcount (6.026) > ttable (1.659), it meant that there was a partial effect of work discipline on employee performance. The results of the coefficient of determination (R2) showed that the variables of work motivation and work discipline were able to contribute to employee performance by 0.377 or 37%.*

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



No. 153

September 7,  
2021



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
Halaman Sampul Luar .....	
Halaman Judul .....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat .....	iii
Halaman Pengesahaan .....	iv
Motto dan Persembahan .....	v
Prakata .....	vi
Daftar Isi .....	viii
Daftar Tabel.....	x
Daftar Lampiran .....	xi
<b>BAB I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II. KAJIAN PERPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS .....</b>	<b>8</b>
A. Landasan Teori .....	8
B. Penelitian Sebelumnya .....	22
C. Kerangka Pemikiran .....	24
D. Hipotesis .....	25

<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>26</b>
A. Jenis Penelitian .....	26
B. Lokasi Penelitian .....	26
C. Oprasionalisasi Variabel .....	27
D. Populasi .....	27
E.Sampel .....	28
F. Data yang Diperlukan .....	31
G. Metode Pengumpulan Data .....	31
H. Analisis Data Dan Teknik Analisis .....	33
 <b>BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	 <b>39</b>
A. Hasil Penelitian .....	39
B. Pembahasan .....	59
 <b>BAB V. SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	 <b>62</b>
A. Simpulan .....	62
B. Saran .....	62

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Target Realisasi 2020 .....	4
Tabel I.2 Operasional Variabel 2020 .....	27
Tabel II.1. Kerangka Sampel Karyawan .....	30
Tabel III.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	42
Tabel III.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	43
Tabel III.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	44
Tabel III.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	44
Tabel III.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	45
Tabel IV.1 Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	46
Tabel IV.2 Uji Validitas Motivasi Kerja .....	47
Tabel IV.3 Uji Validitas Disiplin Kerja .....	48
Tabel IV.4 Uji Reabilitas .....	49
Tabel IV.5 Gambaran Jawaban Responden Motivasi Kerja .....	50
Tabel IV.6 Gambaran Jawaban Responden Disiplin Kerja .....	52
Tabel IV.7 Gambaran Jawaban Responden Kinerja Karyawan .....	54
Tabel IV.8 Analisis Regresi Linier Berganda .....	56
Tabel IV.9 Uji F (Simultan) .....	57
Tabel IV.10 Uji t ( Parsial) .....	58
Tabel IV.11 Koefisien Determinasi .....	59

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan dunia usaha yang aktif serta pertumbuhan penduduk yang terus bertambah, mendorong semakin meningkatnya pertumbuhan ekonomi. Tentu saja hal ini menimbulkan persaingan antar perusahaan yang semakin meningkat terutama dalam usaha mereka memasarkan produk-produknya baik berupa barang maupun jasa kepada konsumen.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Berbagai macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan human resources, ada yang mengartikan sebagai manpower management serta ada yang menyetarakan dengan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Fokus MSDM terletak pada upaya mengelola SDM di dalam dinamika interaksi antara organisasi pekerja yang seringkali memiliki kepentingan berbeda. MSDM dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan,

pemeliharaan serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam dan pesat sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu. Berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya, atau manajemen kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan kelompok. Tanpa melalui manajemen kinerja yang baik, memungkinkan hasil yang dibanggakan sesungguhnya semu, sehingga keberhasilan merupakan sebuah kebetulan yang bukan didasarkan pada fondasi yang kuat. Selain itu banyak sekali perusahaan/organisasi melakukan penilaian yang sesungguhnya tidak memiliki makna apa-apa terhadap perbaikan kinerja.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah motivasi karyawan, menurut Fillmore (dalam Anwar Prabu, 2019:93) mendefinisikan bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sulit dicapai bila tidak ada disiplin kerja, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami, adil. Berlaku untuk karyawan maupun pada pimpinan. menurut Singodimedjo (dalam Edy Sutrisno 2016:86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan

seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengiriman logistik yang berpusat di Jakarta, Perusahaan ini adalah perusahaan pengiriman terbesar di Indonesia. PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir(JNE) Palembang beridir sejak tahun 1999 dan berkembang pesat hingga saat ini. Pertumbuhannya tak lepas dari potensi daerah yang mendukung pertumbuhan ekonomi. JNE Palembang kini telah menangani dan melakukan pengiriman hingga 4500 hingga lebih kiriman perhari. Tak hanya berorientasi pada bisnis saja , JNE juga ingin menjadi mitra usaha bagi UKM maupun online seller.

**Tabel I.I**  
**Data Realisasi Pencapaian Target**  
**PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE)**  
**Cabang Palembang (keseluruhan)**  
**Tahun 2020**

<b>Tahun</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>
<b>Januari</b>	Rp. 3.300.000.000	Rp. 3.421.335.000
<b>Februari</b>	Rp. 3.500.000.000	Rp. 3.343.875.000
<b>Maret</b>	Rp. 3.500.000.000	Rp. 2.958.743.000
<b>April</b>	Rp. 3.500.000.000	Rp. 3.471.685.000
<b>Mei</b>	Rp. 3.500.000.000	Rp. 3.327.800.000
<b>Juni</b>	Rp.3.500.000.000	Rp. 3.768.452.000
<b>Juli</b>	Rp. 3.500.000.000	Rp. 3.424.738.000
<b>Agustus</b>	Rp. 3.500.000.000	Rp. 4.259.649.000
<b>September</b>	Rp. 3.600.000.000	Rp. 3.734.524.000
<b>Oktober</b>	Rp. 3.600.000.000	Rp. 3.394.995.000
<b>November</b>	Rp. 3.600.000.000	Rp. 3.465.847.000
<b>Desember</b>	Rp. 3.800.000.000	Rp. 3.783.576.000

*Sumber: PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Palembang, 2021*

Berdasarkan data diatas dapat diuraikan bahwa hasil kerja karyawan pada PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Palembang mengalami kenaikan dan penurunan dengan ini juga membuktikan bahwa kualitas kerja yang dihasilkan karyawan tidak stabil, penurunan ini terjadi juga karena sering nya keterlambatan barang kepada konsumen sebesar 0,030% dengan kebijakan toleransi keterlambatan tahun 2020 adalah 0,020%.



Karyawan tidak memanfaatkan waktu sehingga terjadinya keterlambatan pengiriman barang.

Motivasi kerja yang diterima karyawan PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Palembang, kondisi kerja harus nyaman ,beberapa karyawan ada yang kekurangan fasilitas seperti ,AC ataupun lemari penempatan barang. Beberapa ruangan yang sempit untuk karyawan melaksanakan aktivitasnya seperti meja yang sangat berdekatan antar karyawan dan tidak ada ruang antar meja ,ruangan yang memiliki AC yang rusak. Pengakuan atasan juga sangat penting dalam memotivasi karyawan , pengakuan dari atasan dapat membuat karyawan merasa bahwa hasil kerjanya tidak sia.sia dan dihargai oleh atasan , atasan dapat memberikan pengakuan berupa pujian ataupun reward untuk karyawan.

Disiplin kerja pada PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir, masih ada karyawan yang tidak tepat dalam waktu pergantian shif absen masuk kerja .adanya barang hilang serta barang rusak yang terus terjadi disetiap tahunnya. Barang yang rusak di akibatkan karena karyawan yang tidak hati-hati dalam memindahkan barang seperti melempar atau menumpuk antar barang, ini disebabkan karena belum maksimalnya pemeriksaan dari pimpinan atau manajer terhadap karyawan-karyawannya karyawan harus bertanggung jawab dengan tugas yang dilaksanakannya. Pimpinan harus lebih memperhatikan kerja karyawan agar karyawan dapat bertanggung jawab atas tugasnya untuk memindahkan paket dengan hati-hati atau memeriksa paket agar tidak terjadi kehilangan.

Berdasarkan pada uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Palembang”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka yang menjadi permasalahan pada penelitian ini adalah,

1. Adakah Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) cabang Palembang?
2. Adakah pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) cabang Palembang?
3. Adakah pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) cabang Palembang

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian untuk mengetahui;

1. Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) cabang Palembang.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Tiki Jalur Nurgraha Ekakurir (JNE) cabang Palembang.
3. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki Jalur Nurgraha Ekakurir (JNE) cabang Palembang.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi penulis.

Penulis dapat mengetahui wawasan serta pengetahuan baru terkait motivasi kerja serta disiplin kerja.

2. Bagi Perusahaan.

Perusahaan dapat mengetahui apa yang memotivasi karyawan serta kedisiplinan karyawan pada perusahaannya

3. Bagi almamater.

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan atau referensi untuk penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara, (2019). **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.**

Bandung : PT Remaja Rosdakarya

Edy Sutrisno, (2016) **Manajemen Sumber Daya Manusia.**

Lijan Poltak dan Sartono Sinambela (2019). **Manajemen Kinerja, Pengelolaan, Pengukuran, dan Impikasi Kinerja.** Perpustakaan Daerah Palembang.

Emron Edison, Yohny Anwar, Imas Komariah (2020). **Manajemen Sumber Daya Manusia,**

**Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi.** Bandung : Alfabeta

Siswanto dan Asrie Hadaningsih (2019). **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia**

**(Pendekatan Administratif dan Operasional).** Jakarta Timur : PT. Bumi Aksara.

Aden Prawiro Sudarso (2020), **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja**

**pegawai pada kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan.** E-Journal.

Andi Saputra (2019), **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja PT.**

**Gandum Putra Palembang.** E-Journal.

Teratai Selena Gitty Kemala (2019), **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap**

**Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK. Kanca Slamet Riyadi Surakarta).** E-Journal.

Muhammad Taufiek Rio S (2015). **Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja**

**Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta.** E-Journal.

Karisna Wijayanti (2019), **Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja**

**Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada Bank BTN Syariah Yogyakarta).** E-Journal.

Sugiyono, (2017) **Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif**. Bandung : Alfabeta

Sugiyono, (2019) **Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif**. Bandung : Alfabeta

Sugiyono(2016)[https://www.academia.edu/42226342/EBOOK\\_METODE\\_PENELITIAN\\_PENDIDIKAN\\_PENDEKATAN\\_KUANTITATIF\\_KUALITATIF\\_DAN\\_R\\_and\\_D\\_Prof\\_Dr\\_Sugiyono](https://www.academia.edu/42226342/EBOOK_METODE_PENELITIAN_PENDIDIKAN_PENDEKATAN_KUANTITATIF_KUALITATIF_DAN_R_and_D_Prof_Dr_Sugiyono).E-BOOK.