

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PJLP BAGIAN PERAWATAN SATWA PADA TAMAN MARGASATWA RAGUNAN

Muhammad Abiyyul Hakim^{1*}, Yuli Ardianto², Murthada Sinuaraya³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasila, Jakarta, Indonesia

*E-mail Korespondensi: abiyyul07@gmail.com

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PJLP Bagian Perawatan Satwa pada Taman Margasatwa Ragunan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data diperoleh dari seluruh pegawai PJLP bagian perawatan satwa Taman Margasatwa Ragunan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 92 responden dengan menggunakan sumber data primer dari hasil pengisian kuisioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, uji T, uji F serta memakai program Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 26.0. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PJLP Bagian Perawatan Satwa pada Taman Margasatwa Ragunan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai

Abstract : *This study aims to determine the impact of Work Discipline and Work Motivation on the Performance of PJLP Employees in the Animal Care Section at Ragunan Wildlife Park. This study used a quantitative method with data collection obtained from all PJLP employees in the animal care section of Ragunan Wildlife Park. The number of samples in this study were 92 respondents using primary data sources from the results of filling out the questionnaire. Data analysis techniques in this study used multiple linear regression, T test, F test and used the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 26.0 program. The results of this study prove that the variables of Work Discipline and Work Motivation have a positive and significant effect on the Performance of PJLP Animal Care Section at Ragunan Wildlife Park.*

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

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh individu maupun kelompok organisasi baik secara kualitatif dan kuantitatif, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya (Rozalia et al., 2015). Kinerja yang baik adalah suatu tindakan untuk mencapai tujuan organisasi sehingga diperlukan upaya peningkatan kinerja dalam perusahaan. Maka dari itu, keberhasilan suatu organisasi yang dipengaruhi oleh pekerja atau pegawai dengan harapan agar tujuan organisasi tercapai.

Salah satu penentu keberhasilan suatu perusahaan tentunya harus memiliki sumber daya manusia yang secara langsung atau tidak langsung memberikan kontribusi pada perusahaan secara efektif dan efisien. Setiap organisasi mempunyai tujuan untuk memperoleh kemajuan yang diharapkan. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, perlu adanya peningkatan serta pengembangan dengan cara yang sudah tersusun dalam program peningkatan kinerja pegawai. Kinerja tentunya dapat diukur melalui penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan setiap periodenya selain kinerja karyawan juga memberikan pengaruh pada kinerja perusahaan ataupun usaha (Daulay, 2017:115).

Dalam sebuah penilaian kinerja pegawai tentunya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja seorang pegawai. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu komponen terpenting karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi tentunya akan mempunyai kinerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang mempunyai kedisiplinan yang kurang baik. Singodimedjo dalam Sutrisno (2009) mendefinisikan disiplin sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Yang berarti disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan dari perusahaan atau organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi. Menurut Bedjo Siswanto (1995) dalam Farida dan Hartono (2016:42) disiplin kerja merupakan sebagai suatu sikap, patuh, menghormati, menghargai dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Maka dari itu dalam usaha melaksanakan disiplin yang baik, maka harus yang dimiliki oleh para pegawai adalah kesadaran yang sehat. Kedisiplinan akan tercipta dengan baik apabila disertai dengan pengawasan dan manajemen yang baik dari perusahaan atau organisasi. Hubungan kedisiplinan dengan kinerja semua dilakukan dengan tujuan agar kualitas kinerja sumber daya manusia dalam suatu perusahaan akan mengalami peningkatan yang sudah dilihat dari berbagai sudut pandang maupun dari berbagai segi (Fahmi, 2017:69).

KAJIAN TEORI

Menurut Robbins dalam Siagian & Lie (2018:2) Kinerja karyawan merupakan pengukuran terhadap hasil pekerjaan yang diharapkan atau yang sudah ditargetkan.

Disiplin kerja suatu sikap maupun perilaku seorang pekerja dalam suatu organisasi atau instansi agar tujuan dapat tercapai (Supomo & Nurhayati 2018:134).

Menurut Afandi (2018:23) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

METODE

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai PJLP bagian perawatan satwa pada Taman Margasatwa Ragunan yang berjumlah 92 pegawai. Penetapan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah *non probability sampling* yaitu suatu teknik sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk menjadi sampel. Obyek penelitian yang akan diteliti adalah pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil responden menunjukkan bahwa jumlah dan presentase responden pegawai PJLP bagian perawatan satwa Taman Margasatwa Ragunan dengan jenis kelamin Laki-laki sebanyak 87% dan Perempuan sebanyak 13%. masa kerja sebanyak 38% yang telah bekerja selama lebih dari 5 tahun, 25% selama 2-3 Tahun, 21% selama 1 tahun, dan 16,3% yang bekerja selama 4-5 Tahun.

2. Uji Reliabilitas

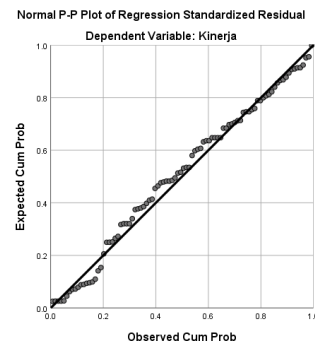
Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Critical Value	Keputusan
Disiplin Kerja (X1)	0.887	0.60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.879	0.60	Reliabel
Kinerja (Y)	0.889	0.60	Reliabel

Sumber: Data olah SPSS 26

Berdasarkan hasil uji reliabel dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar $> 0,60$. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tersebut reliabel.

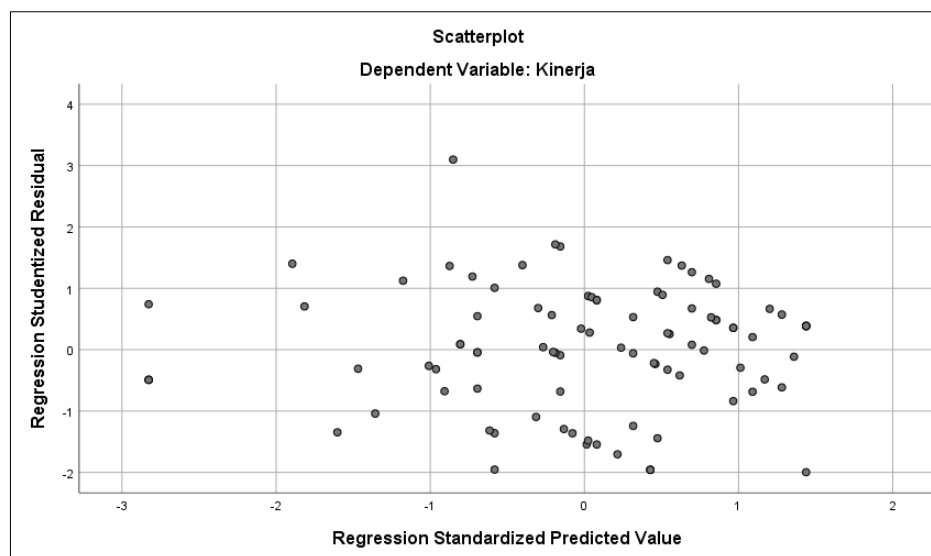
3. Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas
Sumber: Data olah SPSS 26

Pada gambar hasil uji normalitas, data penelitian searah dan mendekati garis diagonal pada kurva. Sesuai dengan ketentuan pada analisis grafik maka dapat disimpulkan bahwa variabel terkait penelitian untuk pengujian hipotesis terdistribusi secara normal dan memenuhi syarat untuk dilanjutkan pada analisis berikutnya.

4. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data olah SPSS 26

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan pola yang tersusun tidak memiliki bentuk atau pola tertentu dapat dikatakan menyebar secara acak. Hal tersebut dapat dilihat dari pola titik-titik pada *scatterplot* yang menyebar dengan pola yang tidak jelas terletak di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka demikian dalam model regresi ini bisa dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

5. Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	5.930	3.353		1.769	.080		
Disiplin Kerja	.539	.109	.519	4.942	.000	.424	2.361
Motivasi Kerja	.316	.114	.292	2.782	.007	.424	2.361

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data olah SPSS 26

Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel Disiplin Kerja adalah $2.361 < 10$ dengan nilai Tolerance adalah $0.424 > 0.10$ maka variabel Independent Disiplin Kerja dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolonieritas. Sedangkan pada variabel Motivasi Kerja diperoleh nilai VIF sebesar $2.361 < 10$ dengan nilai Tolerance adalah $0.424 > 0.10$ maka variabel Independent Motivasi Kerja dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolonieritas.

6. Uji Autokorelasi

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.765 ^a	.585	.575	3.42009	2.216

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data olah SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas, nilai Durbin Watson hitung yaitu sebesar 2,216 dan akan dibandingkan dengan nilai Durbin-Watson table. Untuk membandingkan nilai DW hitung dengan DW table maka perlu diperhatikan DW table. Dengan menggunakan α 5% serta menggunakan 92 sampel dan 2 variabel independen maka diperoleh DW tabel yaitu $dL = 1,6166$ dan $dU = 1,7053$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi tersebut tidak terdapat autokorelasi, baik positif maupun negatif.

7. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.930	3.353		1.769	.080
Disiplin Kerja	.539	.109	.519	4.942	.000
Motivasi Kerja	.316	.114	.292	2.782	.007

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data olah SPSS 26

- Nilai konstanta sebesar 5,930 yang berarti apabila tidak terdapat pengaruh pada nilai variabel independen (Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja) maka variabel dependent (Kinerja) nilainya adalah 5,930
- Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai sebesar 0,539 artinya apabila variabel Disiplin Kerja, naik satu satuan maka besarnya variabel Kinerja Pegawai meningkat sebesar 0,539.

- c. Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai sebesar 0,316 artinya apabila variabel Motivasi Kerja, naik satu satuan maka besarnya variabel Kinerja Pegawai meningkat sebesar 0,316.

8. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.585	.575	3.42009

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

Sumber: Data olah SPSS 26

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas, nilai R^2 (*Adjusted R Square*) dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (independen) dalam menerangkan variabel terikat (dependen). Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0.575 hal ini berarti bahwa 57.5% variasi dari variabel dependent Kinerja dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel independen yaitu Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 42.5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

9. Uji T

Tabel 6. Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.930	3.353		1.769	.080
Disiplin Kerja	.539	.109	.519	4.942	.000
Motivasi Kerja	.316	.114	.292	2.782	.007

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data olah SPSS 26

1) Variabel Disiplin Kerja

Hasil uji t untuk pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja menghasilkan nilai t hitung (4.942) lebih besar dari t tabel (1,986) dengan nilai signifikan (0,000) lebih kecil dari *level of significant* (0,05). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja.

2) Variabel Motivasi Kerja

Hasil uji t untuk pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja menghasilkan nilai t hitung (2.782) lebih besar dari t tabel (1,986) dengan nilai signifikan (0,007) lebih kecil dari *level of significant* (0,05). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja.

10. Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	1464.577	2	732.289	62.605	.000 ^b
	Residual	1041.031	89	11.697		
	Total	2505.609	91			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Data olah SPSS 26

Hasil uji F pada tabel 7 diatas menunjukkan nilai F hitung sebesar 62.605 setelah itu dibandingkan dengan nilai F tabel 3,10 dengan signifikan 5% (0,05), jadi dapat disimpulkan bahwa F hitung > F tabel ($62.605 > 3,10$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$, ini berarti bahwa variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PJLP Bagian Perawatan Satwa di Unit Pengelola Taman Margasatwa Ragunan

Disiplin kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, dikarenakan pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya akan mencapai kinerja yang baik dan memberikan kinerja yang diharapkan oleh lembaga atau perusahaan sehingga menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Berdasarkan hasil penelitian pengujian hipotesis secara parsial didapatkan nilai thitung sebesar 4.942 lebih besar dibandingkan dengan ttabel sebesar 1.986 dan nilai signifikan adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 oleh karena itu thitung > ttabel sehingga H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti dalam penelitian ini berhasil membuktikan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai PJLP bagian perawatan satwa Taman Margasatwa Ragunan. Berdasarkan hasil regresi linear berganda diperoleh koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,539 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. ini menggambarkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai maka akan semakin tinggi juga pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Dan juga sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja pegawai maka akan semakin rendah juga kinerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PJLP Bagian Perawatan Satwa di Unit Pengelola Taman Margasatwa Ragunan

Motivasi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, dikarenakan pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya akan mencapai kinerja yang diharapkan dan akan lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya sehingga dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Berdasarkan hasil penelitian pengujian hipotesis secara parsial didapatkan nilai thitung sebesar 2.782 lebih besar dibandingkan dengan ttabel sebesar 1.986 dan nilai signifikan adalah sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05 oleh karena itu thitung > ttabel sehingga H0 ditolak dan H2 diterima, yang berarti dalam penelitian ini berhasil membuktikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PJLP bagian perawatan satwa Taman Margasatwa Ragunan. Berdasarkan hasil regresi linear berganda diperoleh koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,316

menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Ini menggambarkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka akan semakin tinggi juga pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Dan juga sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja pegawai maka akan semakin rendah juga kinerja pegawai.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PJLP Bagian Perawatan Satwa di Unit Pengelola Taman Margasatwa Ragunan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan dalam hasil analisis variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan Fhitung sebesar 62.605 dengan Ftabel sebesar 3,10 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menyatakan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan dapat mempengaruhi setiap perubahan yang terjadi pada variabel kinerja pegawai PJLP bagian perawatan satwa Taman Margasatwa Ragunan.

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,575 atau 57,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja yang digunakan mampu menjelaskan sebesar 57,5% sedangkan sisanya 42,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian data penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PJLP bagian perawatann satwa Taman Margasatwa Ragunan. Hal ini dapat dilihat dari pendapat dari jawaban kuesioner yang menunjukkan bahwa pegawai yang melakukan tugas kerja sampai selesai setiap harinya dan pegawai yang tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai itu sendiri. Dan ini menunjukkan bahwa semakin baik atau semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai maka akan semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkan pegawai.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PJLP bagian perawatann satwa Taman Margasatwa Ragunan. Hal ini dapat dilihat dari pendapat dari jawaban kuesioner yang menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja dan atasan akan memotivasi pegawai untuk mendorong pencapaian yang optimal terhadap kinerjanya. Dan ini menunjukkan bahwa semakin baik atau semakin tinggi tingkat motivasi kerja pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Pemberian motivasi seperti penyediaan fasilitas yang layak digunakan dan hubungan antara rekan kerja dan juga atasan terjalin dengan baik menjadi indikator yang paling berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai.
3. Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PJLP bagian perawatann satwa Taman Margasatwa Ragunan. Hal ini dapat menunjukkan bahwa dengan meningkatkan kedua variabel bebas yaitu variabel disiplin kerja dan motivasi kerja maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat disampaikan penulis dalam penelitian ini antara lain:

1. Bagi Lembaga atau Perusahaan, berdasarkan hasil yang ada pada penelitian yang dilakukan, terkait dengan disiplin kerja, pimpinan pegawai PJLP dari taman margasatwa ragunan perlu meningkatkan pengawasan dalam mengontrol kerja dari pegawai PJLP untuk mengurangi resiko pegawai yang bermalas-malasan dan menunda dalam melakukan pekerjaannya. Dan pimpinan perusahaan juga perlu meningkatkan ketegasan misalnya, dengan memberikan hukuman yang sesuai kepada pegawai yang selalu melanggar peraturan di tempat kerja seperti, datang terlambat, melakukan kegiatan yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya di jam kerja, dan pegawai yang memakai fasilitas atau alat pekerjaan tidak sesuai dengan standar operasional perusahaan (SOP). Selain itu, pimpinan perusahaan juga bisa mensosialisasikan terkait disiplin kerja dengan mengadakan pelatihan atau *training* yang berhubungan dengan kedisiplinan kerja pegawai, agar pegawai bisa memahami dan mempelajari regulasi atau aturan-aturan yang berlaku di lembaga atau perusahaan. Dengan penerapan hal tersebut, tentunya diharapkan dapat membuat pegawai menjadi lebih mematuhi peraturan yang berlaku di tempat kerja. Apabila tingkat disiplin pegawai tinggi maka kinerja pegawai juga bisa meningkat dan mencapai kinerja yang diharapkan.
2. Dan juga diharapkan bagi lembaga atau perusahaan dapat meningkatkan dalam pemberian motivasi kepada pegawainya. Misalnya dengan memberikan bonus insentif kepada pegawai yang kinerjanya meningkat. Karena hasil dari informasi yang didapat, pegawai PJLP hanya mendapatkan pujian secara verbal dan hanya mendapatkan sertifikat ketika kinerjanya meningkat. Selain itu pimpinan perusahaan juga bisa memberikan pendidikan dan pelatihan atau *training* rutin sesuai dengan kebutuhan kerja yang akan dilakukan pegawai PJLP kedepannya nanti. Karena dengan memberikan pelatihan, juga dapat menunjukkan kepedulian perusahaan terhadap jenjang karir pegawainya. Tentunya apabila motivasi yang diberikan kepada pegawai sudah sesuai dengan yang diharapkan maka semangat kerja pegawai dapat terpacu sehingga mencapai kinerja yang optimal dan diharapkan.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya, penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan rujukan dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan disiplin kerja dan motivasi kerja. Dan juga bagi peneliti selanjutnya disarankan dalam melakukan penelitian selanjutnya dapat memperluas variabel-variabel penelitian yang digunakan agar menambah ruang lingkup penelitian sehingga hasilnya dapat lebih sempurna dan berbeda dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zana Publishing.
- Farida, Umi, dan Sri Hartono. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unmuh Ponorogo Press.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siyoto, Sandu, S KM, dan Ali Sodik (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.

- Sukapti, Sri. (2019). “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada SMK SASMITA JAYA I Pamulang.” *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi* 3 (2): 170–182.
- Supomo, Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Untuk Mahasiswa dan Umum). Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2013). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tsauri, Sofyan. (2014). *MANAJEMEN KINERJA Performance Management*. Jember: STAIN Jember Press.
- Yohanes Very Vernando Rambe, and Wijil Nugroho. (2022). “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bumi Pesona Kahyangan.” *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis* 1 (2): 57–67.