

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN FARMERS MARKET ONE BELPARK JAKARTA SELATAN**

Yhonanda Harsono<sup>1,\*</sup>, Eko Sugiyanto<sup>2</sup>, Indah Pertiwi<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

yhonanda2906@gmail.com<sup>1,\*</sup>, edopl04@gmail.com<sup>2</sup>, dosen01936@unpam.ac.id<sup>3</sup>

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Farmers Market One Belpark Jakarta Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kuantitatif Asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan responden dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 52 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, Uji Koefisien Korelasi berganda, Uji Koefisien Determinasi dan uji hipotesis (Uji t dan Uji f). Berdasarkan hasil perhitungan di peroleh nilai t hitung > t tabel atau (6,289 > 2,009). Dengan demikian H01 ditolak dan Ha1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Farmers Market One Belpark Jakarta Selatan. Berdasarkan hasil perhitungan di peroleh nilai t hitung > t tabel atau (8,620 > 2,009). Dengan demikian H02 ditolak dan Ha2 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Farmers Market One Belpark Jakarta Selatan. Berdasarkan hasil perhitungan Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan persamaan  $Y = 5,930 + 0,088X1 - 0,184X2$  nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dan terikat diperoleh sebesar 0,794 memiliki hubungan yang kuat. Dengan koefisien korelasi atau determinasi pengaruh secara simultan sebesar 0,630 atau sebesar 63% dan sisanya sebesar 37% di pengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis di peroleh F hitung > F tabel atau (41,674 > 3,19), Dengan demikian H03 di tolak dan Ha3 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin (X1) dan Motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Farmers Market One Belpark Jakarta Selatan.

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

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine how much influence discipline and work motivation have on the performance of Farmers Market One Belpark South Jakarta employees. The method used in this study is the Associative Quantitative method. The sampling technique uses saturated sampling where the entire population is used as a respondent and the sample in this study is 52 respondents. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, multiple regression analysis, multiple correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing (t test and f test). Based on the calculation results, the value of t count > t table or (6.289 > 2.009) is obtained. Thus H01 is rejected and Ha1 is accepted, meaning that there is a partial significant influence between work discipline on the performance of Farmers Market One Belpark South Jakarta employees. Based on the calculation results, the value of t count > t table or (8.620 > 2.009) is obtained. Thus H02 is rejected and Ha2 is accepted, meaning that there is a partial significant influence between work motivation on the performance of Farmers Market One Belpark South Jakarta employees. Based on the calculation results of Discipline (X1) and Motivation (X2) have a positive effect on employee performance with the equation  $Y = 5.930 + 0.088X1 - 0.184X2$  the value of the correlation coefficient or the level of influence between the independent and dependent*

*variables is obtained at 0.794 has a strong relationship. With a correlation coefficient or determination of the simultaneous influence of 0.630 or 63% and the remaining 37% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained  $F$  count  $>$   $F$  table or  $(41.674 > 3.19)$ , Thus  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted meaning that there is a significant effect simultaneously between discipline (X1) and work motivation (X2) on employee performance (Y) at Farmers Market One Belpark South Jakarta.*

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

## **PENDAHULUAN**

Zaman era globalisasi sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting, di mana dengan memiliki sumber daya manusia yang unggul dapat memberikan kontribusi yang baik, bagi perusahaan untuk kelancaran sebuah organisasi dengan tercapai tujuan atau suatu pencapaian yang ingin dicapai oleh organisasi tersebut, karena tanpa adanya sumber daya manusia, maka sebuah organisasi tidak akan maju dan bahkan tidak akan dapat berkembang, maka dari itu sumber daya manusia adalah yang sangat penting bagi sebuah organisasi.

Untuk menciptakan suatu organisasi yang baik supaya dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut, maka perusahaan membutuhkan karyawan yang cekatan, gesit, dan juga tahu akan peranan masing-masing dan tugas masing masing, dengan begitu organisasi akan lebih mudah mencapai tujuan suatu organisasi.

Sumber daya manusia adalah hal yang paling penting di dalam sebuah perusahaan ataupun instansi pemerintahan karena tanpa adanya sumber daya manusia yang maksimal, maka mustahil kinerja dari sebuah organisasi tidak akan dapat bersaing dan maju. Sumber daya manusia merupakan tokoh utama dari sebuah perusahaan atau dapat dikatakan ujung tombak dari perusahaan atau organisasi karena itu akan memengaruhi satu sama lainnya, karena sumber daya manusia yang baik akan menguntungkan bagi perusahaan.

Tujuan Penelitiannya yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Farmers Market One Belpark Jakarta Selatan, untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Farmers Market One Belpark Jakarta Selatan, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Farmers Market One Belpark Jakarta Selatan.

Diharapkan sebagai tambahan pengetahuan mengenai Disiplin, Motivasi kerja dan kinerja karyawan atas teori-teori nyata dalam pelaksanaannya. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian-penelitian berikutnya yang mengkaji permasalahan yang sama.

Manfaat Teoritisnya yaitu dapat menambah pengetahuan dan mengembangkan wawasan serta meningkatkan kemampuan menganalisis dan motivasi kerja masalah khususnya mengenai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Manfaat Praktisnya yaitu dapat memberikan masukan dan referensi yang positif kepada pimpinan Farmers Market Jakarta Selatan sebagai dasar pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam rangka meningkatkan produktivitas karyawan, juga sebagai perbandingan pengetahuan secara empiris terhadap kompetensi metode analisis suatu kasus pada instansi dalam pengambilan keputusan yang erat kaitannya dengan disiplin dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan.

## **LITERATURE REVIEW**

### **Pengertian Manajemen**

Manajemen adalah ilmu (sekumpulan pengetahuan yang sistematis, telah dikumpulkan dan di terima secara umum dengan suatu objek atau objek tertentu) dan seni (suatu kreativitas,

pribadi yang kuat dan disertai keterampilan) mengatur, memanfaatkan SDM dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu Menurut Hasibuan (2014:50).

Manajemen mengurus mengenai bagaimana cara mengatur, membimbing seluruh karyawan dalam perusahaan, agar pekerjaan yang telah dilakukan dapat mencapai harapan perusahaan (Larasati, 2018). Sedangkan menurut Iqbal Arrarini dkk (2021) menjelaskan bahwa “Manajemen merupakan kegiatan dalam pengorganisasian, perencanaan, dan pengendalian, dan mengatur juga bagaimana Sumber daya dalam perusahaan dapat Bersatu padu yang dapat menghasilkan pekerjaan yang diharapkan perusahaan”.

Penjelasan definisi di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, pengendalian, proses pengarahan dari pemberian fasilitas-fasilitas pada pekerjaan orang-orang yang diorganisasikan di dalam organisasi tersebut. Manajemen juga merupakan kegiatan yang dilandasi ilmu dan seni untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan bantuan orang lain di dalam pencapaian tujuan organisasi atau kelompok, dan juga merupakan suatu proses rangkaian kegiatan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dapat berlangsung secara efektif dan efisien.

### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Zainal dkk 2018). Hasibuan (2016:10) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Dessler (2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Sedangkan menurut Sutrisno (2015:5), sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Dari beberapa pendapat diatas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang di dalamnya terkandung fungsi-fungsi manajerial dan operasional yang ditujukan agar sumberdaya manusia dapat dimanfaatkan seefektif dan seefisien mungkin untuk mencapai sasaran yang ditetapkan. Dengan perencanaan sumber daya manusia dapat menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan permalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan rencana organisasi agar tercipta jumlah karyawan, penempatan karyawan secara tepat dan bermanfaat secara ekonomis.

### **Pengertian Disiplin Kerja**

Kedisiplinan merupakan faktor yang penting dalam perusahaan atau organisasi. Tanpa adanya kedisiplinan, perusahaan akan sulit mencapai tujuannya. Seperti dinyatakan Menurut Hasibuan (2016:193) “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Mangkunegara (2016:129) “Kedisiplinan dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi”. Menurut Sutrisno (2016:87) bahwa “disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua, lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap perilaku kesalahan”. Disiplin yaitu tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku, serta bersekaryawan menerima sanksi atau hukuman, jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam disiplin tersebut menurut Fahmi (2016: 75). Disiplin

menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku menurut Rivai (2018:599). Sedangkan menurut Darodjat (2015:95) “Kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis”.

### **Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi membuat karyawan tetap mempunyai semangat kerja walaupun dihadapkan pada masalah-masalah sulit. Hal ini seperti yang dikatakan oleh Uzer Usman dalam Eko Setiawan (2018 : 114), adalah daya dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan sesuatu, atau keadaan seseorang atau organisme yang menyebabkan timbulnya kesiapan untuk memulai serangkaian tingkah laku atau perbuatan.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisibel yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja) menurut Rivai (2018: 607).

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja menurut Maslow dalam Sutrisno (2019:55)

### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan sesuatu hal yang penting yang ada di dalam suatu perusahaan banyak hal yang harus diperhatikan seperti halnya perusahaan harus banyak memperhatikan kinerja karyawannya agar kinerja karyawannya tetap berjalan dengan baik dan mendapatkan hasil yang maksimal agar sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Kinerja yang baik yaitu kinerja yang selalu mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar dalam setiap tugas yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan, maka dalam hal ini dinyatakan bahwa kinerja karyawan dapat mendorong semangat bagi karyawan, maka sudah selayaknya seorang pemimpin harus selalu mendorong para karyawan untuk tetap semangat dan memperhatikan bawahannya agar kinerja karyawan dapat berjalan dengan baik tanpa adanya kendala yang akan dialami oleh seorang karyawan.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif Asosiatif. Variabel penelitian dalam penelitian ini yaitu disiplin, motivasi dan kinerja. Dalam penelitian ini akan diuji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu disiplin dan motivasi. Sedangkan yang menjadi variabel dependen yaitu kinerja.

#### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Sugiyono (2017:13) berpendapat “tempat penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal yang objektif”. Tempat dan waktu penelitian ini di lakukan di Farmers Market One Belpark Fatmawati, Jakarta Selatan. Penelitian ini di lakukan mulai bulan Januari sampai Juli 2023

#### **Operasional Variabel Penelitian**

Defenisi operasional digunakan agar konsep yang diteliti dapat diukur dengan gejala-gejala yang ada. Utama (2016) “pemberian atau penetapan makna bagi suatu variabel dengan

spesifikasi kegiatan dan pelaksanaan atau operasi yang dibutuhkan untuk mengukur, mengkategorikan, atau memanipulasi variabel definisi operasional mengakutkan pada pembacaan laporan penelitian apa yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan atau pengujian hipotesis.

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Augusty, 2014: 171). populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik sifat yang dimiliki oleh subyek obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Farmers Market One Belpark Jakarta Selatan Fatmawati, Jakarta Selatan adalah 52 orang karyawan.

**Sampel**

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Augusty, 2014: 171). Jumlah karyawan Farmers Market One Belpark Jakarta Selatan adalah 52 orang, maka teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain dari sampel adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup.

Observasi merupakan metode penelitian dimana penulis melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian. Studi Pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dari hasil pengujian dan analisis dalam penelitian ini, maka dapat diambil paparan mengenai pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Farmers Market One Belpark Jakarta Selatan, sebagai berikut:

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Farmers Market One Belpark Jakarta Selatan**

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(6,289 > 2,009)$ , hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan Farmers Market One Belpark Jakarta Selatan

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Farmers Market One Belpark Jakarta Selatan**

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(8,620 > 2,009)$ , hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan Farmers Market One Belpark Jakarta Selatan.

**Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan Farmers Market One Belpark Jakarta Selatan**

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai  $Y = 5,930 + 0,088X_1 - 0,184X_2$ . Dimana disiplin kerja mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan motivasi mengalami penurunan maka kinerja karyawan juga akan ikut menurun. Hasil analisis nilai koefisien korelasi antara disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,794 yang memiliki tingkat hubungan yang kuat antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,630 atau 63%, yang artinya variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) sebesar 63% sisanya 37% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel bebas yang diteliti. Uji hipotesis diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $41,674 > 3,19$ ), hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ) yang artinya maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) Farmers Market One Belpark Jakarta Selatan.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil perhitungan di peroleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $6,289 > 2,009$ ) dengan nilai signifikan ( $0,000 < 0,05$ ). nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dan terikat diperoleh sebesar 0,794 memiliki hubungan yang kuat. Koefisien determinasi pengaruh secara simultan sebesar 0,630 atau sebesar 63% dan sisanya sebesar 37% di pengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Farmers Market One Belpark Jakarta Selatan .

Berdasarkan hasil perhitungan di peroleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $8,620 > 2,009$ ) dengan nilai signifikan ( $0,000 < 0,05$ ). nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dan terikat diperoleh sebesar 0,794 memiliki hubungan yang kuat. Koefisien determinasi pengaruh secara simultan sebesar 0,630 atau sebesar 63% dan sisanya sebesar 37% di pengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Farmers Market One Belpark Jakarta Selatan.

Berdasarkan hasil perhitungan Disiplin ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan persamaan  $Y = 5,930 + 0,088X_1 - 0,184X_2$ , nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dan terikat diperoleh sebesar 0,794 memiliki hubungan yang kuat. Dengan koefisien determinasi pengaruh secara simultan sebesar 0,630 atau sebesar 63% dan sisanya sebesar 37% di pengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis di peroleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $41,674 > 3,19$ ) dengan nilai signifikan ( $0,000 < 0,05$ ) , Dengan demikian  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin ( $X_1$ ) dan Motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Farmers Market One Belpark Jakarta Selatan.

**REFERENSI**

- Agustini, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (V. 6. 1, Penyunt.) *Jurnal Trias Polotika*, 104-122.
- Darodjat, & Tubagus, A. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Dunakhri, S. (2019). Uji Reliabilitas dan Normalitas Instrumen Kajian Literasi Keuangan. Makassar: Universitas Negeri Makassar.
- Edison, Emron, Yohny N., & Imas, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi. (2016). *Kontribusi Kemandirian dan Kedisiplinan dalam Manajemen*. Guepedia.

- Ghozali. (2017). *Ekonomi Statistik dan Bisnis dengan SPSS*. Ponorogo : Penerbit Wade Group.
- Hamali, A. Y. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublis CV Budi Utama
- Hamali. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: edisi ke dua cetakan ke sebelas.
- Handayati, R. (2016). Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan (Suatu Studi pada Bank Jatim Cabang Lamongan). *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi (JPENSI)*, 1(2), 127-140.
- Hasibuan, & Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempat belas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2014). *Faktor Kompensasi, Motivasi dan Disiplin kerja*. Jombang : LPMM Universitas KH Wahab Hasbullah.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hidayat, A., & Muliastari, R. (2020). Pengaruh Likuiditas, Leverage dan Komisaris Independen Terhadap Agresivitas Pajak Perusahaan. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(1), 28-36.
- Janna, N. M., & Herianto, H. (2021). Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS. Makassar: Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI).
- Kreitner. (2017). *Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta : Swadaya Bukit Permai.
- Kusnadi, Y. (2016). Pengaruh Pendaftaran Online Terhadap Jumlah Pendaftar Di Sekolah Dasar Negeri Jakarta. *Paradigma*, 18(2), 89-101.
- Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Maslow. (2016). *Motivasi Kerja dan Generasi Z*. Jakarta : Media Nusantara.
- Ningsih, S., & Dukulang, H. H. (2019). Penerapan metode suksesif interval pada analisis regresi linier berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43-53.
- Ricardianto, P. (2018). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi*. Yayasan kita Menulis.
- Rizki, A & Suprajang, S, E. 2017. Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 2(1), 49-56.
- Rozalie. (2017). *Motivasi dan Lingkungan Kerja*. Jakarta : Zaidan Digital Publishing.
- Russel, B. d. (2014). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Penerbit Elmaterra.
- Samsudin. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung : CV widina Media Utama.
- Sanusi. (2012). *Dsara Metode Penelitian*. Sleman : Literasi Media Publisng.
- Silvia, I. (2020). *pengaruh komunikasi antarpribadi pimpinan terhadap motivasi kerja*. Scopindo Media Pusaka.
- Sinambela, G. D. (2016). *Manajmen Kinerja Industri*. Sidoarjo : Zifatama Jawara.
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sumatra Barat : Mitra Cendia Medika.
- Singarimbun, M. (2017). *Metode Penelitian Survei, Edisi Revisi*. Jakarta : Penerbit Pustaka LP3ES .
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Administrasi*. Aceh : Kuala University Press.
- Sutrisno (2016). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Cetakan-6, Jakarta Prenadamedia Group.
- Syarifuddin, S., Ilyas, J. B., & Sani, A. (2021). Pengaruh Persepsi Pendidikan & Pelatihan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Dinas Dikota Makassar. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(2), 51-56.