



---

---

## Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Widya Techno Abadi

### *The Influence of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at PT Widya Techno Abadi*

**Clarrissa Winata**

Program Studi D3 Manajemen Keuangan, Politeknik Unggulan Cipta Mandiri

Email : [clarrissa@ucmcampus.ac.id](mailto:clarrissa@ucmcampus.ac.id)

---

#### Article Info

Article history :

Received : 15-02-2024

Revised : 21-02-2024

Accepted : 23-02-2024

Published : 25-02-2024

#### Abstract

*The problem formulation in this study is whether there is an influence of work discipline and work motivation on the performance of employees at PT Widya Techno Abadi. The purpose of this study is to determine the influence of work discipline and work motivation on the performance of employees at PT Widya Techno Abadi. This type of research is a quantitative descriptive study. The variables in this study are work discipline, work motivation, and employee performance. The population and sample in this study are all employees of PT Widya Techno Abadi. The data used are primary data. The technique for collecting primary data in this study is a questionnaire. The data analysis used is quantitative analysis. The analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis. From the results of the coefficient of determination test, an R square result of 0.639 or 63.9% was obtained, which means the magnitude of the influence of work discipline and work motivation is affected by the performance of employees at PT Widya Techno Abadi. The results of the study show that work discipline and work motivation affect the performance of employees at PT Widya Techno Abadi.*

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

---

#### Abstrak

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah adakah pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Widya Techno Abadi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Widya Techno Abadi. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Widya Techno Abadi. Data yang digunakan yaitu data primer. Teknik pengumpulan data primer pada penelitian ini adalah kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Dari hasil uji koefisien determinasi diperoleh hasil R square sebesar 0,639 atau 63,9%, yang artinya besarnya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja dipengaruhi oleh kinerja karyawan PT Widya Techno Abadi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Widya Techno Abadi.

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



---

**PENDAHULUAN**

Di era modern saat ini, perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh dikarenakan persaingan perusahaan yang semakin ketat. Suatu perusahaan membutuhkan sumber daya yang berkualitas dan memiliki kinerja yang tinggi untuk dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Pergerakan perubahan ekonomi yang pesat menyebabkan persaingan yang ketat baik dalam domestik maupun internasional sehingga menyebabkan perusahaan dituntut untuk mempunyai keunggulan tersendiri dalam hal produk, jasa, biaya dan sumber daya manusia untuk bertahan dalam mencapai kesuksesan..

Disiplin kerja merupakan suatu hal yang harus ditanamkan atau disadari dalam diri karyawan. Peraturan yang diberikan perusahaan sangat penting untuk memberikan bimbingan dan mencapai visi dan misi suatu perusahaan secara efektif dan efisien. Jadi keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang bekerja, berperilaku, menjalankan peran atau melaksanakan tugasnya dalam perusahaan tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Motivasi, menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020:161) adalah Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan menunjukkan pola kerja yang giat. Motivasi kerja karyawan yang tinggi memberikan hal yang positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab seorang karyawan..

Latainer dalam Sutrisno (2019:87) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik (Slamet, 2007:214).

Menurut Hasibuan (2007:194), kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hal yang paling dasar dalam kedisiplinan adalah manajemen waktu, dalam hal ini yaitu jam kerja. Apabila waktu tersebut sering dilanggar, dapat dikatakan bahwa para karyawan menjadi tidak disiplin- sehingga mengakibatkan penurunan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut



Sutrisno (2016:172), kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.” Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

PT Widya Techno Abadi adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi dan boiler. Tidak mudah bagi suatu perusahaan untuk mengatur dan mengurus karyawannya yang mungkin jumlahnya tergolong banyak. Maka dari itu perusahaan membuat peraturan yang harus dipatuhi dan diterapkan oleh karyawannya. Dan tentunya perusahaan juga memberikan sanksi apabila ada karyawannya yang melanggar peraturan tersebut.

## METODE

Adapun metode yang digunakan penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Menurut Sugiyono (2019:65) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Penggunaan metode ini digunakan sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian yaitu untuk menguji pengaruh antara disiplin kerja (X1), motivasi(X2), dan kinerja karyawan (Y). Sumber data yang digunakan yaitu data primer yang didapat dari pembagian kuesioner. Kuesioner dibagikan kepada karyawan PT Widya Techno Abadi.

## HASIL PENELITIAN

**Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)**

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Prestasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja yang ditunjukkan	0.683	0.361	Valid
2	Karyawan dianggap perlu diberikan pengakuan apabila berprestasi	0.650	0.361	Valid
3	Karyawan wajib memiliki rasa bertanggung jawab selama bekerja	0.759	0.361	Valid
4	Dinilai perlu adanya kemajuan dari kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan	0.816	0.361	Valid
5	Pengembangan kemampuan individu perlu diperhatikan oleh perusahaan	0.762	0.361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Dari Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan semua nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  0.361 sehingga diperoleh hasil bahwa semua pernyataan dalam kuesioner adalah valid.

**Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)**

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Karyawan wajib memiliki rasa tanggung jawab ketika bekerja	0.920	0.361	Valid
2	Karyawan wajib memiliki prestasi selama bekerja	0.889	0.361	Valid
3	Karyawan memiliki keinginan untuk maju dengan melakukan inovasi ketika bekerja	0.918	0.361	Valid
4	Perusahaan wajib memberikan pengakuan atas kinerja baik karyawan	0.936	0.361	Valid
5	Perusahaan dapat memberikan tugas yang lebih menantang bagi karyawan yang sudah menunjukkan kinerja baik	0.807	0.361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Dari Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan semua nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel 0.361 sehingga diperoleh hasil bahwa semua pernyataan dalam kuesioner adalah valid.

**Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja (Y)**

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Karyawan telah menunjukkan kualitas kerja yang baik selama bekerja	0.876	0.361	Valid
2	Kuantitas kerja yang telah diberikan karyawan sangat relevan dengan kemampuannya	0.907	0.361	Valid
3	Karyawan selalu melaksanakan tugas yang diberikan kepada karyawan.	0.852	0.361	Valid
4	Karyawan memiliki tanggung jawab yang penuh ketika bekerja.	0.922	0.361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Dari Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan semua nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel 0.361 sehingga diperoleh hasil bahwa semua pernyataan dalam kuesioner adalah valid

**Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel**



Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Jumlah Pernyataan	Keterangan
Disiplin Kerja	0,784	5	Reliabilitas Baik
Motivasi Kerja	0,935	5	Reliabilitas Baik
Kinerja	0,902	4	Reliabilitas Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan Tabel 4 di atas, maka dapat dinyatakan bahwa dari butir *item* untuk seluruh variabel berada di atas 0.6 sehingga reliabilitas variabel ini dapat dikategorikan baik.

**Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.581	1.126		2.293	.025		
	Disiplin Kerja	.398	.052	.587	7.703	.000	.809	1.236
	Motivasi Kerja	.280	.062	.344	4.520	.000	.809	1.236

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Pada Tabel 5. di atas, diketahui pada *Unstandardized Coefficeints* bagian B diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu dengan rumus:

$$\text{Kinerja} = 2,581 + 0,398 \text{ Disiplin Kerja} + 0,280 \text{ Motivasi Kerja} + e$$

Berdasarkan persamaan yang diperoleh di atas, maka dapat diuraikan:

1. Konstanta ( $\alpha$ ) = 2,581 menunjukkan nilai konstanta, jika nilai variabel bebas (X1) yaitu Disiplin Kerja dan variabel (X2) yaitu Motivasi Kerja bernilai 0 maka Kinerja adalah tetap sebesar 2,581.
2. Koefisien X1(b1) = 0,398 menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja sebesar 0,398. Artinya setiap peningkatan Disiplin Kerja (X1) sebesar 1 satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 39,8%.
3. Koefisien X2(b2) = 0,280 menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja sebesar 0,280. Artinya setiap peningkatan Motivasi Kerja (X2) sebesar 1 satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 28%.

**Tabel 6. Hasil Pengujian Parsial (Uji-t)**



Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	2.581	1.126		2.293	.025		
Disiplin Kerja	.398	.052	.587	7.703	.000	.809	1.236
Motivasi Kerja	.280	.062	.344	4.520	.000	.809	1.236

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Berdasarkan pada Tabel 6. hasil pengujian secara parsial di atas, maka dapat dilihat beberapa uraian temuan di bawah ini diantaranya adalah sebagai berikut ini:

1. Pada variabel Disiplin Kerja (X1) terlihat bahwa nilai thitung (7,703) > ttabel (1,991) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada PT Widya Techno Abadi.
2. Pada variabel Motivasi Kerja (X2) terlihat bahwa nilai thitung (4,520) > ttabel (1,991) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada PT Widya Techno Abadi.

**Tabel 7. Hasil Pengujian Serempak (Uji-F)**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	300.470	2	150.235	68.081	.000 <sup>b</sup>
	Residual	169.917	77	2.207		
	Total	470.388	79			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja  
Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Pada Tabel 7 di atas, dapat dilihat bahwa nilai Fhitung (68,081) > Ftabel (3,12) dengan signifikansi 0,00 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja pada PT Widya Techno Abadi.

**Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 <sup>a</sup>	.639	.629	1.486

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)



Berdasarkan Tabel 8. hasil pengujian koefisien determinan di atas, dapat dilihat Nilai R Square ( $R^2$ ) atau koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,629 artinya variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja sebesar 62,9% sedangkan sisanya 37,1% dipengaruhi oleh faktor- faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini seperti kompensasi, pelatihan kerja, pengembangan karir dan berbagai variabel lainnya.

## **PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji-t, diketahui bahwa nilai thitung (7,703) > ttabel (1,991) dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada PT Widya Techno Abadi. Koefisien  $X_1(b_1) = 0,398$  menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja sebesar 0,398. Artinya setiap peningkatan Disiplin Kerja ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 39,8%.

### **2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji-t, diketahui bahwa nilai thitung (4,520) > ttabel (1,991) dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada PT Widya Techno Abadi. Koefisien  $X_2(b_2) = 0,280$  menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja sebesar 0,280. Artinya setiap peningkatan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 28%.

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji-F, diketahui bahwa nilai Fhitung (68,081) > Ftabel (3,12) dengan signifikansi  $0,00 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja pada PT Widya Techno Abadi.

Nilai R Square ( $R^2$ ) atau koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,629 artinya variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja sebesar 62,9% sedangkan sisanya 37,1% dipengaruhi oleh faktor- faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini seperti kompensasi, pelatihan kerja, pengembangan karir dan berbagai variabel lainnya.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, maka penulis membuat beberapa kesimpulan sebagai berikut ini : Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Widya Techno Abadi. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Widya Techno Abadi.

Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Widya Techno Abadi.



---

**DAFTAR PUSTAKA**

- Amran. (2009). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo*. Jurnal Ichsan Gorontalo.
- Anastasia, Tania, Sutanto. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI KNIFE di Surabaya*, Agora,
- Anwar Prabu. (2020) *Pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Badan koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya.
- Anwar. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada karyawan perusahaan daerah air minum PDAM Kota Malang)*. Jurnal Universitas Brawijaya.
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ashar Sunyoto Munandar (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Brahmasari, Ida Ayu, dan Superayetno, Agus. (2008). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Kayawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia)*. Jurnal Manajemen Petra
- Danang Sunyoto. (2016). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT RefikaAditama, Anggota Ikapi.
- Dra. Hj. S. Anugrahini Irawati, MM. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Intrinsik Pada Karyawan Outsourcing Pt Cahaya Bintang Plastindo Gresik Eco-Entrepreneurship*. Universitas Trunojoyo
- Fadillah Bayu, H. D. Agung B. (2013). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang*. Diponegoro Journal Of Social And Politic
- Fahmi, Irham. (2013). *Analisis Laporan Keuangan*. Alfabeta
- Gouzali Saydam. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu pendekatan Mikro*. Djambaran
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBMSPSS 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit, Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit, Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Bumi Aksara





- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen kompensasi*. Rajawali pers
- K.S. Wirya. (2020). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bpr Sedana Murni*. Jurnal Manajemen dan Bisnis.
- Kuncoro, Mudrajad. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi edisi sepuluh*. Andi
- Mochammad Rizal Ramadhan. (2021). *Pengaruh Job Insecurity dan Work Life Balance terhadap Stres Kerja pada Karyawan Outsourcing*. Buletin Penelitian Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosda Karya.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Muchtadi, D. (2010). *Teknik Evaluasi Nilai Gizi Pangan*. Bandung: Alfabeta.
- Nimran, U. dan Amirullah. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi*. Bayumedia Publishing
- Octavia, N. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Disperindagkop Dan Umkm Manokwari*. Management Business Journal.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Slamet. A. (2007) *Penganggaran Perencanaan dan Pengendalian Usaha*. UNNES Press.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:PT Alfabet.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CVAlfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Strategi Pemasaran*. Center for Academic Publishing Service(CAPS)
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Prenadamedia Group.
- Suwanto. (2020). *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Fast Food Indonesia (Kfc) Pondok Indah Plaza, Jakarta Selatan*. Jurnal ARASTIRMA
- Tirtarahardja, Umar. (2005). *Pengantar Pendidikan*. Rineka Cipta
- Veithzal, Rivai. (2005). *Performance Appraisal; Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Yusuf, Ahmad. (2015). *Buku Ajar Keperawatan Kesehatan Jiwa*. Salemba Medik