

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI
PT SOLUSI TRANSPORTASI INDONESIA (GRAB)
(Studi Kasus pada Kantor Grab di Gama Tower Jakarta Selatan)**

**EFFECT OF DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT PTSOLUSI TRANSPORTASI INDONESIA (GRAB)
(Case Study At The Grab Transportation Office At Gama Tower South
Jakarta)**

¹ Rahmi Nurul , ² Wartoyo Haid,³ Dewi Fitrianti
Universitas Nusa Bangsa, Indonesia
Email : dewifitrianti42@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the Effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance (Case Study at the Grab Office in Gama Tower, South Jakarta). The data used in this study are primary data and secondary data. The type of data used in this study is quantitative data and then processed by means of multiple linear regression analysis using. Population The sample used in this study were all Grab employees in the operational section at Gama Tower, South Jakarta, as many as 50 people. The results of the t test show that discipline and work motivation together have a partial influence on purchasing decisions, personality has a partial influence on employee performance. The dominant variable in this study is the variable X2 or Work Motivation. The F test shows that discipline and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Kantor Grab di Gama Tower Jakarta Selatan). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah primer dan data sekunder. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif kemudian diolah dengan cara analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Grab bagian operasional di Gama Tower Jakarta Selatan dan Sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan Grab bagian operasional sebanyak 50 orang. Hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi kerja secara bersama – sama memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, disiplin memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Variabel yang dominan dalam penelitian ini adalah variabel X2 atau Motivasi Kerja. Dalam uji F menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci: Disiplin, Motivasi Kerja dan Kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Di era teknologi saat ini semakin berkembang permintaan masyarakat Indonesia terutama dalam segi transportasi umum. Transportasi pada saat ini bisa didapatkan dalam *online* artinya bisa dengan pesan menggunakan aplikasi yang sudah disediakan di *play store* tanpa harus pergi ke jalur area yang dilewati angkutan umum seperti biasanya dan disebagian negara-negara lain pun sudah menerapkannya. Salah satu agar seseorang dapat memanfaatkan *online* dalam segi transportasi yang ada di Indonesia yaitu dengan memakai aplikasi Grab. Untuk memberikan layanan yang berkualitas, pastinya perusahaan Grab akan sangat memperhatikan tingkat disiplin dari karyawannya. Karyawan yang disiplin akan mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab bahkan dapat menaikkan citra instansi tempatnya bekerja melalui prestasi yang dicapainya. Keberhasilan organisasi berasal dari prestasi yang telah

dicapai oleh karyawan dan atas prestasi tersebut karyawan menerima penghargaan dari organisasi. Jelas disini bahwa disiplin kerja penting bagi karyawan dan juga bagi organisasi tempat karyawan dipekerjakan. Motivasi merupakan elemen penting yang menggerakkan diri untuk mencapai suatu tujuan. Ketika berada dalam situasi yang tidak menyenangkan, kemampuan untuk diri terus fokus, mendorong diri sendiri, dan mencapai sesuatu akan menurun secara perlahan. Oleh karena itu, motivasi bekerja menjadi elemen penting bagi karyawan untuk unjuk diri melalui kinerja terbaik.

Dengan melihat adanya fenomena tentang keterkaitan antara disiplin dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan di perusahaan Grab tersebut, maka dilakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Solusi Transportasi Indonesia (Grab)

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yaitu penelitian pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan. Penelitian ini juga merupakan penelitian kausal karena, digunakan untuk membuktikan sebab akibat dari beberapa variabel, yaitu pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Solusi Transportasi Indonesia (Grab).

Penelitian dalam pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data numerical (angka-angka) yang diolah dengan metode statistik. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi hubungan antara variabel yakni disiplin dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan di PT Solusi Transportasi Indonesia (Grab).

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu variabel bebas yang terdiri dari disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2), dan variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala	Sumber
Disiplin (X1)	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasibuan (2016:193)	1. Ketepatan Waktu 2. Kepatuhan 3. Tanggung Jawab yang tinggi	Likert	Mangkunegaradan Octorent (2016)
Motivasi Kerja (X2)	Penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya. Kadarisman (2017: 278)	1. Membentuk Keahlian 2. Membentuk Keterampilan 3. Tanggung Jawab	Likert	Kadarisman (2017)
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kasmir (2016:182)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Penggunaan waktu dalam bekerja	Likert	Kasmir (2016)

Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dan pengujian yang dilakukan yaitu uji instrumen, uji

asumsi klasik, uji koefisien determinasi, uji t dan uji F

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dari suatu pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22. Untuk

menilai sebuah pertanyaan valid atau tidak valid masing-masing pertanyaan dapat dilihat dari tabel *Corrected Item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan tersebut

Tabel 1. Hasil Uji Validitas X₁

Variabel Penelitian	Item	<i>Corrected Item-total correlation</i>	Keterangan Valid
Disiplin	X1.1	0.388	Valid
	X1.2	0.453	Valid
	X1.3	0.723	Valid
	X1.4	0.510	Valid
	X1.5	0.525	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas X₂

Variabel Penelitian	Item	Corrected Item-total correlation	Keterangan Valid
Motivasi Kerja	X2.1	0.445	Valid
	X2.2	0.674	Valid
	X2.3	0.475	Valid
	X2.4	0.464	Valid
	X2.5	0.515	Valid
	X2.6	0.380	Valid
	X2.7	0.811	Valid
	X2.8	0.303	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Y

Variabel Penelitian	Item	Corrected Item-total correlation	Keterangan Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0.545	Valid
	Y.2	0.507	Valid
	Y.3	0.711	Valid
	Y.4	0.711	Valid

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai kestabilan dan konsistensi suatu ukuran pada butir-butir pertanyaan yang berkaitan dengan kuesioner yang di

berikan pada responden. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan Puas jika memiliki nilai Cronsbach's Alpha > 0.60.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai Cronsbach's Alpha	Keterangan
1	Persepsi Harga (X1)	0,825	Reliabel
2	Kepribadian (X2)	0,620	Reliabel
3	Kelompok Pertemanan (X3)	0,783	Reliabel
4	Minat Beli (X4)	0,812	Reliabel
5	Keputusan Pembelian (Y)	0,866	Reliabel

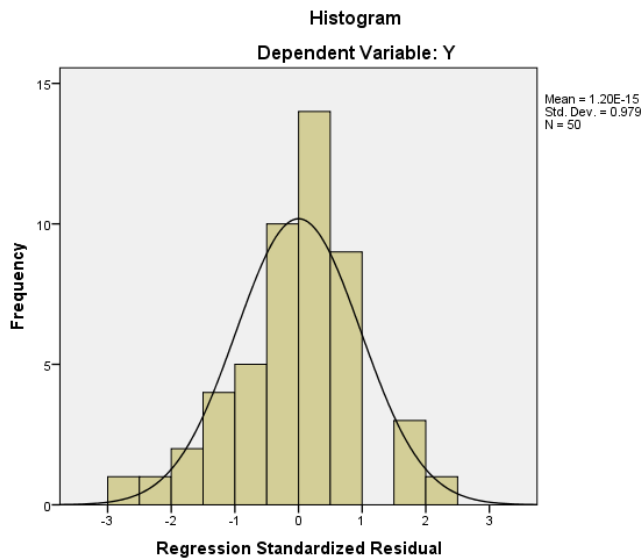
Berdasarkan data yang ditunjukkan pada tabel 4 maka dapat diketahui Cronsbach's Alpha pada kelima variabel yang akan di ujikan, dimana nilainya lebih

besar dari 0,60. Sehingga semua pernyataan pada variabel disiplin, motivasi kerja dan kinerja karyawan dalam keadaan yang reliabel, dan layak digunakan dalam penelitian saat ini

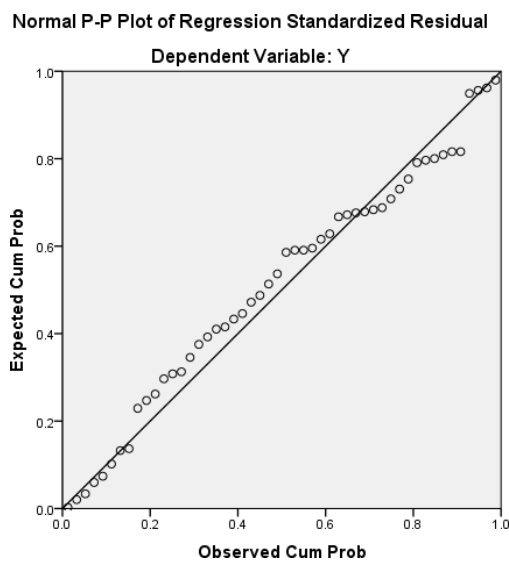
Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi secara normal atau tidak normal. Untuk mengetahui normal tidaknya sebuah distribusi, bisa

menggunakan grafik histogram. Data dinyatakan berdistribusi normal jika membentuk garis kurva yang cenderung simetris terhadap mean



Gambar 1. Grafik Histogram Uji Normalitas



Gambar 2. Grafik Normal Probability Plot

Hasil uji normalitas berdasarkan gambar 1 yang menunjukkan histogram, terlihat bahwa kurva dependen membentuk gambar seperti lonceng. Kemudian berdasarkan hasil gambar 2 P-Plot *regression standardized residual* dapat

terlihat bahwa sebaran titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, meskipun terdapat plot yang menyimpang dari garis diagonal. Oleh karena itu, uji normalitas analisis regresi ini layak digunakan

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

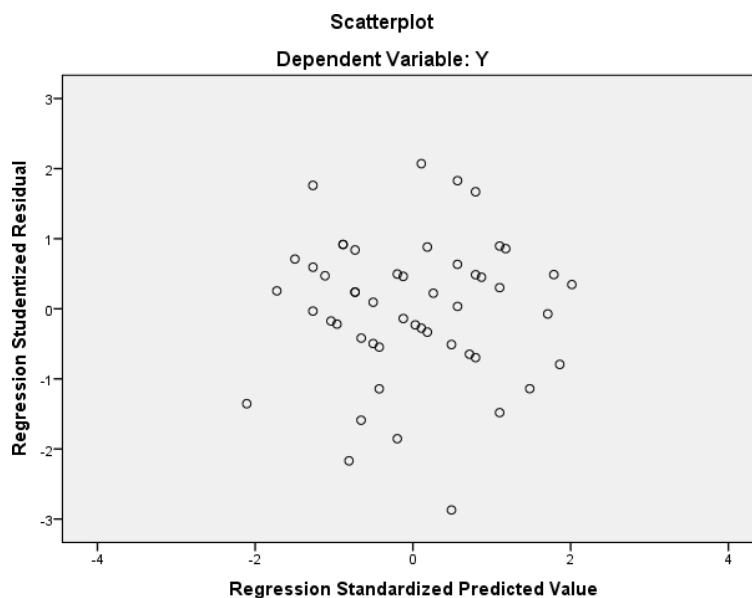
Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta	T			
(Constant)	3.962	3.655		1.084	.284		
Disiplin (X1)	.079	.150	.069	.527	.601	.896	1.116
Motivasi Kerja (X2)	.314	.084	.495	3.760	.000	.896	1.116

a. Dependent Variable: Y= Kinerja Kayawan

Berdasarkan tabel diatas uji multikolinearitas dapat dilihat nilai *tolerance* (TOL) padavariabel persepsi disiplin 0,896, nilai variable motivasi kerja 0,896, sedangkan nilai VIF dari variabel persepsi disiplin sebesar 1,116 dan nilai VIF dari variabel motivasi kerja sebesar 1,116. Dapat ditarik kesimpulan dari nilai *tolerance* tiap-tiap variabel > 0,1 dan nilai VIF (*Variance Infloating Factor*) tiap-tiap variabel

tidak lebih dari 10, sehingga pada tiap-tiap variabel penelitian tidak menunjukkan adanya multikolinieritas dalam model regresi.

Uji heteroskedasitas dilakukan dengan membuat Scatterplot (alur sebaran) antara residual dan nilai prediksi dari variabel terikat yang telah di standarisasi. Hasil uji heteroskedasitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 3. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 3 tampilan scatterplot terlihat bahwa plot menyebar secara acak di atas maupun di bawah nol pada sumbu *regression studentized residual*. Oleh karena itu, berdasarkan uji heteroskedastisitas menggunakan metode analisis grafik, pada model yang terbentuk di atas tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Uji autokorelasi bertujuan

untuk mengetahui apakah ada korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu (*times-series*) atau ruang (*cross section*). Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya masalah autokorelasi, salah satunya dengan metode Durbin-Watson. Kriteria pengujian autokorelasi dengan uji Durbin- Watson adalah sebagai berikut :

- < dL : Ada autokorelasi
- (+)dL s.d. dU : Tanpa kesimpulan
- dU s.d 4-dU : Tidak ada autokorelasi
- >4 -dL : Ada autokorelasi (-)Tabel

6. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.652 ^a	.471	.440	2.122	1.927

a. Predictors: (Constant), X1, X2

b. Dependent Variable: Y = Kinerja Karyawan

Sesuai dengan tabel Durbin-Watson, apabila n (jumlah responden) = 50 orang, dan k (jumlah variabel) = 3 maka akan didapat nilai dL=1,4206 dU=1,6739, sehingga (4-dU) sebesar 4-1,6739= 2,3261. Karena nilai hitung Durbin-

Watson sebesar 1,927 dan terletak diantara dU dan 4-dU, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tersebut tidak mengandung masalah autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Suatu persamaan model yang memiliki beberapa variabel independen dengan variabel dependen berbentuk linear maka disebut regresi linear berganda.

Tabel 7. Koefisien Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Mode		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.962	3.655		1.084	.284
	Disiplin (X1)	.079	.150	.069	.527	.601
	Motivasi	.314	.084	.495	3.760	.000
1	Kerja (X2)					

a. Dependent Variable: Y = Kinerja Karyawan

Bentuk persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = 3,962 + 0,079X_1 + 0,314X_2 + e_i$$

Dimana :

X₁ : Disiplin

X₂ : Kinerja Karyawan

Hasil persamaan regresi pada tabel 7 memberikan pengertian bahwa :

1. B₀ = 3,962. Besarnya rata-rata disiplin dan motivasi kerja tidak berpengaruh atau = 0
2. B₁ = 0,079. Terjadi peningkatan disiplin (X₁) sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,079 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah

antara disiplin (X₁) dengan kinerja karyawan (Y).

3. B₂ = 0,314. Terjadi peningkatan motivasi kerja (X₂) sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,314 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara disiplin (X₂) dengan kinerja karyawan (Y).

Tabel 8. Uji Signifikansi Secara Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.962	3.655		1.084	.284
	Disiplin (X1)	.079	.150	.069	.527	.601
	Motivasi Kerja (X2)	.314	.084	.495	3.760	.000

a. Dependent Variable: Y = Kinerja Karyawan

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara menentukan tabel adalah banyaknya responden dikurangi banyaknya jumlah variabel (k), dengan kata lain $50-3 = 47$ dengan $\alpha 0.05$ yaitu 0,2816. Dari tabel 8 dapat disimpulkan bahwa disiplin (X₁) dan motivasi kerja (X₂) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja

karyawan (Y) dikarenakan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel.

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X₁ dan X₂) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Cara menentukan Ftabel adalah banyaknya responden dikurangi banyaknya jumlah variabel (k), dengan kata lain $50-3 = 47$ dengan $\alpha 0.05$ yaitu 2,80.

Tabel 9. Uji Signifikansi Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	51.996	2	25.998	8.758	.001 ^b
	Residual	139.524	47	2.969		
	Total	191.520	49			

a. Dependent Variable: Y = Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), X1, X2

Dari tabel 9 menunjukkan bahwa variabel disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2) mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Karena nilai Fhitung sebesar

8,758 lebih besar dari Ftabel sebesar 2,80.

Koefisien determinasi ini menentukan besar hubungan variabel terkait yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas dengan adanya regresi linier Y atas X

Tabel 10. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.652 ^a	.471	.440	2.122	1.927

a. Predictors: (Constant), X1, X2

b. Dependent Variable: Y = Kinerja Karyawan

Dari tabel 10 menunjukkan, nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,471. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 47,1%. Dengan kata lain variabel kinerja karyawan (Y)

responden dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 47,1%, sedangkan sisanya sebesar 52,9% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh disiplin (X1) terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji statistik t, didapat dengan nilai signifikansi sebesar 0,601. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi disiplin maka akan mendorong kinerja karyawan.

2. Pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji statistik t, didapat dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi kerja akan mendorong semakin tingginya kinerja

karyawan.

3. Faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Dari hasil analisa data diperoleh persamaan regresi dalam penelitian ini adalah

$$Y = 3,962 + 0,079X1 + 0,314X2 + ei$$

Dimana Y adalah kinerja karyawan, X1 adalah disiplin dan X2 adalah motivasi kerja. Dari persamaan tersebut diketahui bahwa variabel X2 memberikan pengaruh terhadap Y sebesar 0,314 satuan dan variabel X1 memberikan pengaruh terhadap Y sebesar 0,079 satuan. Dengan demikian dalam penelitian ini secara statistik variabel motivasi kerja memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengumpulan dan pengolahan data penelitian berkenaan dengan pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Solusi Transportasi Indonesia (Grab), dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT SolusiTransportasi Indonesia (Grab).
2. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT SolusiTransportasi Indonesia (Grab).
3. Disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerjakaryawan di PT Solusi Transportasi Indonesia (Grab).

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2017). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Damodar Gujarati. (2016). *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada MediaGroup.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan Malayu S.P. (2019). *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah* Jakarta: edisi Revisi Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)-Cetakan Kesatu*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Lestari, Putri Puji: (2020). "*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Wiyata Mandala Bogor*", *Skripsi*, Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Nusa Bangsa Bogor: Bogor.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pemahaman*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis Robert L dan John H. Jackson. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat.
- Nuryasin Ilham. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 41, No. 1.
- Rivai, Veithzal. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Santhika, Eka. (2018). "*Grab Cetak Pendapatan 13,9 Trillion*". <https://www.cnnindonesia.com>, Diakses tanggal 12 Agustus 2021 Pukul 20.00 WIB.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Silaen, S. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bogor: In Media.
- Solehudin. (2016). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan dan Kompensasi* PT. Dahliatama Prima Solehudin. *Journal of Management and Business* Vol. 1, No. 1.
- Sondang P. Siagian. (2016). *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suamiati Pramban. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*" (Studi Kasus pada Pusklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Suprpto, Haddy. (2017). *Metodologi Penelitian Untuk Karya Ilmiah*. Yogyakarta: Gosyen Publishing..
- Winarto dan Laela. (2016). *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Nissan Cibubur*. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*.
<https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/17545/05.2%20bab%202.pdf?sequence=7&isAllowed=y>
http://digilib.uinsgd.ac.id/14908/4/4_bab1.pdf
http://repository.dharmawangsa.ac.id/247/5/BAB%20II_15510444.pdf
<http://repository.unpas.ac.id/13794/4/BAB%20II.pdf>
- Lestari, Putri Puji: (2020). "*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Wiyata Mandala Bogor*", *Skripsi*, Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Nusa Bangsa Bogor: Bogor.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pemahaman*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis Robert L dan John H. Jackson. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat.
- Nuryasin Ilham. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 41, No. 1.
- Rivai, Veithzal. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Santhika, Eka. (2018). "*Grab Cetak Pendapatan 13,9 Trillion*". <https://www.cnnindonesia.com>, Diakses tanggal 12 Agustus 2021 Pukul 20.00 WIB.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Silaen, S. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bogor: In Media.
- Solehudin. (2016). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan dan Kompensasi* PT. Dahliatama Prima Solehudin. *Journal of Management and Business* Vol. 1, No. 1.
- Sondang P. Siagian. (2016). *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Suamiati Pramban. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” (Studi Kasus pada Pusklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan).
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta
- Suprpto, Haddy. (2017). Metodologi Penelitian Untuk Karya Ilmiah. Yogyakarta: GosyenPublishing..
- Winarto dan Laela. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap KinerjaKaryawan Bengkel Nissan Cibubur. Jurnal Pengembangan Wiraswasta.