

Penerapan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Application of Motivation and Work Discipline to Employee Performance

Nur Laily Rahmawati*, Sri Wartini, Jefri Putri Nugraha
Agribisnis Perikanan, Politeknik Kelautan dan Perikanan Sidoarjo
*Corresponding Email: nurlailyr@gmail.com

Article history: Submitted: January 27, 2025 | Revised: February 10, 2025 | Accepted: March 27, 2025

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT HSS, variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan menggunakan wawancara, observasi, dan kuisioner. Teknik pengambilan sample menggunakan rumus slovin dan diperoleh sebanyak 52 responden. Analisis data ini menggunakan uji regresi berganda, uji validitas, uji reabilitas, koefisien determinasi (R²), uji F, uji t. Berdasarkan hasil analisis pengujian menunjukkan bahwa secara parsial, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan. Jika dilihat secara simultan, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena itu, perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan kedisiplinan karyawan dan tetap menjaga semangat kerja mereka agar hasil kerja semakin baik.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to determine the application of motivation and work discipline on employee performance at PT HSS, the variables used in this study are motivation, work discipline, and employee performance. Data collection techniques used interviews, observations, documentation, and questionnaires. The sampling technique uses the Slovin formula and obtained 52 respondents. This data analysis uses multiple regression tests, validity tests, reliability tests, determination coefficients (R²), F tests, t tests. Based on the results of the test analysis, it shows that partially, work discipline has a positive and significant effect on employee performance, while work motivation does not have a significant effect. When viewed simultaneously, motivation and work discipline have a significant effect on employee performance. Therefore, companies are advised to pay more attention to employee discipline and maintain their work enthusiasm so that work results are getting better.

Keywords : Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau karyawan dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi. Pada hakekatnya sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan atau instansi. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi atau instansi. Karena pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan. merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien (Hasibuan, 2013).

Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi (Hasibuan, 2013).

Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika, (Afandi 2018). Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya organisasi selalu memperhatikan kompetensi, disiplin, dan lingkungan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah dari efektivitas dan efisiensi, otoritas atau wewenang, disiplin dan inisiatif (Masram, 2017).

Hal yang berpengaruh pada tingkat prestasi kerja seorang individu dalam suatu perusahaan. Selain itu disiplin kerja dapat dikatakan hal yang paling penting dalam suatu organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi dapat diukur seberapa besar kedisiplinan karyawannya. Tidak hanya tentang disiplin akan tetapi juga adanya motivasi kerja untuk meningkatkan produktifitas pekerja maka tidak kalah pentingnya jika adanya motivasi terhadap pekerja (Veithzal, 2013).

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan juga telah dilakukan oleh (Nuryatin, 2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun hasil berbeda dengan penelitian (Hidayat, 2021) yang menyatakan sebaliknya, yaitu motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya (gap research) mengenai disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu menjadikan peneliti untuk memilih topik ini untuk kembali dikaji dan peneliti menambahkan sebuah variabel mediasi berupa kepuasan kerja.

Berkaitan dengan pentingnya masalah kualitas sumber daya manusia dalam menerapkan motivasi dan disiplin kerja pada karyawan. Maka hal ini perlu diperhatikan oleh PT Handen Sukses Selalu agar dapat mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Usaha pencapaian tujuan tidaklah selalu berlangsung dengan mulus. Permasalahan yang terjadi pada perusahaan biasanya adalah kinerja karyawan tidak sesuai dengan standar yang diharapkan, karena kepuasan kerja mengalami penurunan. Hal ini dapat dilihat dari tidak mengikuti peraturan yang ada dalam perusahaan, ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan, serta kurangnya motivasi melalui pemberian insentif dan tunjangan kinerja kepada setiap karyawan sehingga kepuasan kerja menurun dan kinerja karyawan ikut pula mengalami penurunan (Laoli dan Ndraha, 2022).

Mengatasi permasalahan tersebut, maka PT HSS perlu untuk memperhatikan dinamika motivasi dan disiplin kerja pada setiap karyawan yang memadai, hal ini dimaksudkan untuk dapat memberikan kepuasan kerja yang pada gilirannya akan memacu produktifitas kinerja bagi setiap karyawan. Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul “Penerapan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Karyawan.

Metode

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, populasi yang dijadikan penelitian seluruh karyawan PT HSS 60 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini berjumlah 52 karyawan PT HSS. Pengambilan data dilakukan dengan wawancara, observasi, dan menyebarkan kuesioner pada karyawan PT HSS. Penulis menggunakan software analisis statistic atau SPSS untuk menganalisis data, dan menggunakan alat uji validasi, uji realibilitas, uji hipotesis.

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin.

$$n = N/(1+Ne^2) \quad n = 60/(1+60(0,05)^2) \quad n = 52,17 = 52$$

Jadi sampel yang dibutuhkan adalah 52 karyawan.

Hasil dan Pembahasan

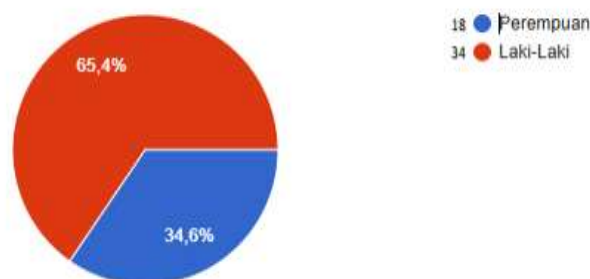
Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar penerapan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk mendukung kelancaran penelitian ini, diperlukan identifikasi terhadap responden yang terlibat. Dalam hal ini, responden yang dimaksud adalah seluruh pegawai yang bekerja di kantor BPS Kota Makassar, dengan jumlah sebanyak 52 orang. Hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan dijelaskan sebagai berikut :

Deskriptif Karakteristik Responden

Deskripsi singkat mengenai identifikasi responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Hal itu dimaksudkan agar membantu orang lain mengidentifikasi jika seseorang yang menjadi sampel dalam penelitian ini, karakteristik responden dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, dan lamanya bekerja.

Karakteristik menurut jenis kelamin

Jenis kelamin secara umum membentuk perbedaan-perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam sebuah lapangan tertentu jenis kelamin bahkan sering dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan seseorang. Sementara karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terlihat pada gambar 1 sebagai berikut :

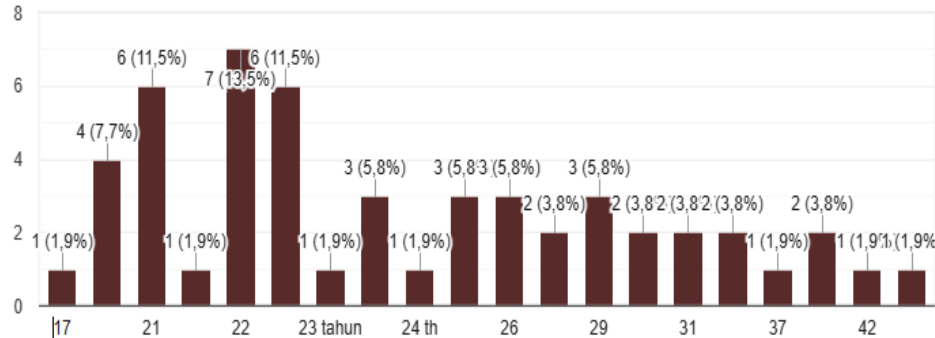


Gambar 1. Hasil data jenis kelamin responden

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 (34,6) dan sisanya adalah laki-laki sebanyak 34

(65,4). Dengan hal ini dari total responden jumlah laki-laki lebih banyak dari jumlah perempuan.

Karakteristik responden menurut usia Karakteristik responden dalam penelitian ini data usia dikumpulkan secara langsung dalam bentuk angka dan tidak dikelompokkan dalam rentang tertentu. Berikut adalah hasil distribusi responden pada gambar 2 :

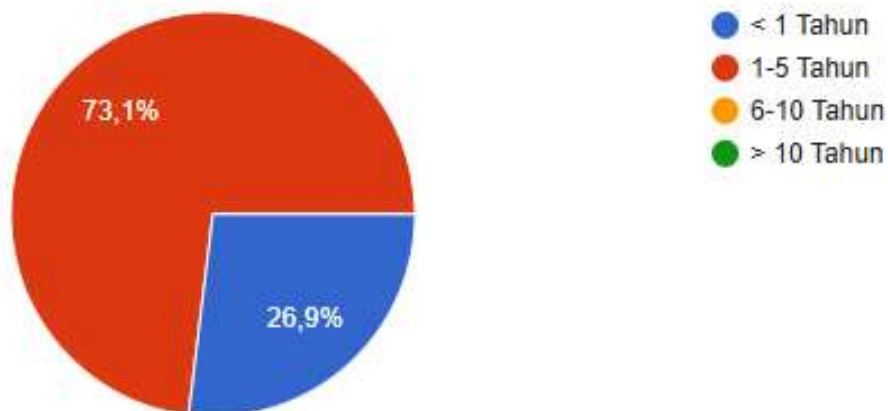


Gambar 2. Data responden menurut usia

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden 52 orang, usia termuda 17 tahun, usia tertua 42 tahun, rata-rata usia menunjukkan bahwa sebagian besar berada direntang usia pertengahan 20-an, yang masuk dalam kategori usia peoduktif awal.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja menjabarkan mengenai masa kerja atau lamanya seorang responden terhadap tempat kerja, untuk lebih detailnya akan dilihatkan responden berdasarkan lamanya bekerja yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 3. Data responden menurut lamanya bekerja

Berdasarkan data yang diatas seluruh responden memiliki masa kerja relatif singkat, terlihat bahwa responden terbesar 1-5 tahun yaitu sebanyak 38 orang atau (73,1). Sementara itu, 14 orang atau (26,9) responden memiliki lama bekerja kurang dari 1 tahun. Hal ini menunjukkan mayoritas responden berada pada fase awal.

Pengujian Validitas Dan Realibilitas

Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang berfungsi untuk melihat apakah suatu alat ukur tersebut valid atau tidak valid. Alat ukur yang dimaksud di sini merupakan pertanyaan-pertanyaan yang ada di dalam kuisisioner. Suatu kuisisioner dinyatakan valid jika pertanyaan tersebut pada kuisisioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisisioner, Janna, N. M., & Herianto, H. (2021)

Hasil perhitungan r hitung kemudian dikonsultasikan dengan r tabel dengan taraf signifikan lebih kecil dari 0,05. Apabila r hitung $>$ r tabel maka butir item pernyataan dapat dapat dikatakan valid, akan tetapi jika r hitung $<$ r tabel maka dapat dikatakan bahwa item tersebut tidak valid.

Tabel 1. Uji validitas

variabel	r hitung		r tabel (N=52 α = 0,05)	Keterangan
Motivasi (X1)	0.69	$>$	0,2732	Valid
	0.75	$>$	0,2732	Valid
	0.663	$>$	0,2732	Valid
	0.663	$>$	0,2732	Valid
	0.687	$>$	0,2732	Valid
Disiplin kerja (X2)	0.689	$>$	0,2732	Valid
	0.795	$>$	0,2732	Valid
	0.787	$>$	0,2732	Valid
	0.805	$>$	0,2732	Valid
	0.819	$>$	0,2732	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0.814	$>$	0,2732	Valid
	0.786	$>$	0,2732	Valid
	0.762	$>$	0,2732	Valid
	0.834	$>$	0,2732	Valid
	0.702	$>$	0,2732	Valid
	0.714	$>$	0,2732	Valid

Sumber : Hasil olahan data primer, 2025

Berdasarkan tabel hasil uji validitas diatas diketahui bahwa pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan secara statistik angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dalam angka tabel r person correlation. Apabila r hitung $>$ r tabel maka pernyataan tersebut dikatakan valid. R tabel ditentukan dengan cara jumlah responden 52 dan memakai DF (n-2) maka kita akan menggunakan r tabel sebesar 0,2732.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan, sehingga uji reliabilitas dapat digunakan untuk

mengetahui konsistensi alat ukur, alat ukur dikatakan reliabel jika menghasilkan hasil yang sama meskipun dilakukan pengukuran berkali-kali, Widi, R. (2011).

Reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien Alfa Cronbach, dengan cara membandingkan nilai Alfa dengan standarnya. Reliabilitas dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach Alfa 0,60. Maka disajikan hasil olah data mengenai pengujian reliabilitas data dalam variabel penelitian.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Alfa	Keterangan
Motivasi	0,708	Reliabel
Disiplin Kerja	0,838	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,853	Reliabel

Sumber : hasil olahan data primer, 2025

Berdasarkan tabel diatas hasil pengolahan data mengenai reliabilitas, yang menunjukkan bahwa semua pertanyaan yang diajukan sudah reliabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel sudah andal karena memiliki nilai Cronbachs Alfa di atas 0,60.

Analisis Regresi Linear Berganda

Data hasil penelitian ini diolah dengan bantuan spss 24 untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. Hasil regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.196	2.727		1.172	0.247
Motivasi (X1)	0.242	0.134	0.197	1.811	0.076
Disiplin Kerja (X2)	0.812	0.135	0.652	6.002	0

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: hasil olahan data primer (2025)

$$Y = a + bX$$

$$Y = 3,196 + 0,242X_1 + 0,812X_2$$

Nilai konstanta (a) sebesar 3,196 mengandung bahwa nilai konsisten variabel kinerja karyawan adalah sebesar 3,196.

Nilai koefisien regresi variabel memotivasi sebesar 0,242 maka dapat dipastikan bahwa jika variabel motivasi meningkat maka variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan juga sebesar 0,242, begitu juga sebaliknya.

Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,812 maka dapat dipastikan bahwa jika variabel disiplin kinerja meningkat maka variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan juga sebesar 0,812, begitu juga sebaliknya.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. Hasil koefisien determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	0.608	0.592	1.55368

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : hasil olahan data primer (2025)

Menurut hasil yang ditampilkan diatas, terdapat koefisien determinasi (R²) sebesar 0,780, dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R square) sebesar 0,608, yang menganndung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (motivasi dan disiplin kerja) terhadap variabel terkait (kinerja karyawan) sebesar 60,8 %.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Tabel 5. Hasil uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constan)	3.196	2.727		1.172	0.247
Motivasi	0.242	0.134	0.197	1.811	0.076
DisiplinKerja	0.812	0.135	0.652	6.002	0

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : olahan data primer (2025)

$$n = 52$$

$$k = 3$$

$$a = 5\% / 0.05$$

$$t \text{ tabel} = (a.n-k)$$

$$= (0.05, 52 - 3)$$

$$= 1,677$$

Didapatkan dari output diatas, nilai t-hitung motivasi sebesar 1,811 artinya t-hitung > t-tabel, artinya t terdapat pengaruh antara motivasi itu sendiri terhadap kinerja karyawan. Nilai t-hitung disiplin kerja sebesar 6,002 artinya t-hitung > t-tabel artinya terdapat pengaruh antara disiplin kerja itu sendiri terhadap kinerja karyawan.

Uji f

Tabel 6. Hasil uji f

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	183.794	2	91.897	38.069	.000 ^b
	Residual	118.283	49	2.414		
	Total	302.077	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

Sumber : olahan data primer (2025)

$$DF1 \text{ (pembilang)} = k-1 = 3-1 = 2$$

$$DF2 \text{ (Penyebut)} = n-k = 52-3 = 49$$

Dari tabel f, untuk $df1 = 2$ dan $df2 = 49$, pada taraf signifikansi 5%

$$f\text{-tabel} = 3,19$$

Hasil dari data diatas nilai $f\text{-hitung} 38,069 > f\text{-tabel} 3,19$ maka hasilnya signifikan, artinya motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karena mereka memiliki keinginan yang kuat untuk bekerja dan konsisten, kebiasaan kerja yang disiplin, motivasi dan disiplin kerja yang digabungkan dapat mempengaruhi kinerja tinggi dan buruk di antara karyawan. Rozalia menegaskan bahwa ketika motivasi dan disiplin di tempat kerja meningkat, demikian juga standar kerja, (I.K.Y Pranata, 2022). Gagasan yang disajikan disini berkaitan dengan motivasi dengan disiplin kerja oleh (Siregar et al., 2022) Ia mengklaim bahwa ada bukti bahwa disiplin dan motivasi di tempat kerja memiliki dampak besar pada seberapa baik kinerja seorang karyawan. Penelitian lebih lanjut yang dilakukan sesuai dengan penjelasan di atas telah menghasilkan kesimpulan bahwa kapasitas seseorang untuk menyelesaikan tugasnya secara efisien sebagian besar dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerjanya.

Hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan

Peningkatan motivasi akan menambah tingkat prestasi kerja pegawai, yang pada akhirnya akan menambah tingkat prestasi kerja pegawai akan menambah tingkat prestasi kerja perusahaan secara keseluruhan. Hal ini dikarenakan manajemen sumber daya manusia memerlukan pendekatan kinerja. Pernyataan ini dikemukakan oleh Omilani & Akintolu (Oktiani et al., 2019).

Hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan

Perihal ini dapat disimpulkan dari temuan studi yang dilakukan oleh sejumlah spesialis bahwa disiplin mempengaruhi kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa disiplin staf penting untuk kesuksesan individu. Prestasi para pekerja ini akan meningkat jika mereka menerapkan disiplin dalam pekerjaan mereka. Organisasi juga akan berkembang di tahun-tahun mendatang berkat meningkatnya kesuksesan karyawan. (Ekhsan, 2022)

Simpulan

Berdasarkan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik, hal ini dapat dilihat dari t hitung $1,811 > t$ tabel distribusi $1,677$ dengan nilai signifikan $0,076 > 0,05$. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan dapat diuji dengan t hitung $6,002 > t$ tabel distribusi $1,677$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diuji dengan nilai f hitung $38,069 > f$ tabel $3,19$ nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti bermaksud mengajukan saran yang dapat diberikan kepada PT HSS. Perusahaan lebih memperhatikan aspek disiplin kerja karena terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun motivasi belum menunjukkan pengaruh yang signifikan secara statistik, perusahaan tetap perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mampu memotivasi karyawan, karena motivasi tetap menjadi faktor penting supaya karyawan bisa bekerja lebih baik.

Daftar Rujukan

- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Ekhsan, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 5(1), 16-23.
- I.K.Y Pranata, W. C. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19
- Janna, N. M., & Herianto, H. (2021). Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS.
- Laoli, E. S., & Ndraha, T. P. 2022. Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 15-20.
- Masram, 2017. *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Nuryatin, B. (2020). pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Astron Optindo Industries. *JURNAL MANAJEMEN BISNIS DAN KEWIRAUSAHAAN*. 4(6). 309-316.
- Oktiani, N., Sabariah, E., Saridawati, S., & Caroline, P. (2019). Implementasi Penerapan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Terhadap Peningkatan Produktifitas Kerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 3(2), 255–262.

- Siregar, S., Effendy, S., & Ritonga, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance in the Processing Production Division of PTPN III Rantauprap. 4(3), 1791–1802.
- Veithzal Rivai, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Widi R.Uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian epidemiologi kedokteran gigi.J.K.GUnej. 2011; 8 (1): 27-34