SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: p-ISSN 2615-3009
Economic, Accounting, Management and Business e-ISSN 2621-3389
Vol. 4, No. 4, October 2021

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BANGKIT MAJU BERSAMA, TANGERANG

Muhammad Musyfiq Salami
Universitas Pamulang, Banten
dosen01896@unpam.ac.id

Submitted: 10th Aug 2021/ **Edited**: 27th Sept 2021/ **Issued**: 01st Oct 2021
Cited on: Salami, M. M. (2021). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BANGKIT MAJU BERSAMA, TANGERANG. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, *4*(4), 806-815.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of motivation and work discipline on the work productivity of employees at PT. Bangkit Maju Bersama either partially or simultaneously. The method used is the associative method. The technique used is *random sampling* using a sample of 50 respondents. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The result of this study is that motivation has a significant effect on work productivity with a coefficient of determination of 0.514. Work discipline has a significant effect on work productivity with a coefficient of determination of 0.426. Motivation and work discipline simultaneously have a significant effect on work productivity with a coefficient of determination of 0.620. This finding confirms that the increase in work productivity is caused by factors of motivation and work discipline of employees, with an opportunity value of 62%. This implies the importance of paying attention to the spirit aspect in carrying out work, and paying attention to the level of work compliance.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Work Productivity

PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi dewasa ini telah memberikan banyak perubahan, baik perubahan ekonomi, perubahan sosial, peubahan budaya, tidak terkecuali perubahan bisnis. Oleh karenanya banyak perusahaan atau organisasi berupaya meningkatkan kemampuannya agar dapat eksis ditengah-tengan persaingan global (da Cruz Carvalho, et, al., 2020). Sebagaimana Perusahaan menerapkan manajemen yang tepat dimana manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap usaha-usaha anggota organisasi dan penggunaan sumber daya

organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Perusahaan atau organisasi menyadari salah satu upaya untuk menyelesaikan masalah tersebut adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Kuswati, 2020). Sumber daya manusia diyakini sebagai satu-satunya asset organisasi yang dapat menjawab tantangan tersebut diatas. Keberadaannya mampu menjalankan roda-roda atau fungsi-fungsi manjaemen organisasi secara efektif dan efisien. Pemanfaatan sumber daya manusia haruslah berlangsung dengan baik dengan perencanaan sumber daya yang baik pula. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia (Maryani, dkk., 2021).

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai berbagai macam tujuan. Aktivitas suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan pengelolaan faktor-faktor produksi yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, bahan baku, mesin, teknologi (Subagja, 2020). Perusahaan harus selalu memperhatikan keterkaitan antara faktor-faktor produksi tersebut, dengan demikian perusahaan dituntut untuk dapat mengelola dengan sebaik-baiknya terutama dalam bidang sumber daya manusia sehingga mampu bekerja lebih efektif dan efisien (Ingsih, dkk., 2021).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperang penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengatasi segala tantangan dan diharapkan mampu memanfaatkan peluang serta dapat memenuhi tuntutan kebutuhan, khususnya yang ada atau datang dari lingkungan kerjanya (Hermawati, 2020). Dengan demikian sumber daya manusia tidak henti-hentinya ditantang untuk lebih mampu mengembangkan potensi yang ada, ditambah upaya lain dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas kemampuan dan sekaligus mendukung produktivitas kerja. Peningkatan kualitas kemampuan profesional sumber daya manusia melalui program pendidikan, latihan dan pengembangan yang disesuaikan dengan perkembangan serta kemajuan ilmu dan teknologi dalam bentuk inovasi yang tidak dapat terlepas dari program perencanaan tenaga kerja, sehingga sumber daya manusia tidak lagi menjadi beban, tetapi merupakan aset yang mampu bekerja secara produktif (Sitopu, dkk., 2021). Sebagaimana Hasibuan (2016:11) “menyampaikan bahwa tujuan tidak mungkin

terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya" Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan saja namun juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan (Rizani & Oktafien, 2020). Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya. Lebih lanjut Hasibuan (2016:12) juga menyampaikan bahwa: Manajemen merupakan ilmu dalam mengatur pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu". Dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen adalah suatu seni mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan secara efisien dan seefektif mungkin.

PT. Bangkit Maju Bersama sebagai salah satu Perusahaan yang bergerak dibidang pengembangan perumahan baik rumah baru maupun rumah rekondisi. maka PT. Bangkit Maju Bersama bertekad untuk menjadi perusahaan yang konsisten dengan menjaga kualitas sumber daya manusianya sehingga semua aspek yang diperlukan dapat menunjang produktivnya dicapai dengan maksimal. Guna menyelaraskan visi dan misi, PT. Bangkit Maju Bersama. Dalam menjalankan aktivitas kerjanya, karyawan dituntut memiliki disiplin kerja yang baik, karena mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, efisiensi, serta efektivitas kerja karyawan dan hal ini akan berimbas pada output hasil kerjanya.

Berdasarkan data awal penelitian, menunjukan bahwa dari tahun ke tahun, pencapaian target masih kurang memuaskan target yang harus tercapai pada tahun 2017 adalah 250 unit sedangkan yang terealisasi 205 unit untuk kategori rumah baru, sedangkan untuk kategori rekondisi target yang harus dicapai adalah 250 unit namun hanya terealisasi sebanyak 211 unit. Pada tahun 2018 dengan target 250 unit terealisasi sebanyak 170 unit sedangkan untuk kategori rekondisi target yang harus dicapai adalah 250 namun hanya terealaisasi 198 unit dan untuk pada Tahun 2019 dengan target 250 unit untuk rumah baru namun teralisasi sebanyak 170 dan untuk target rekondisi 250 unit dengan terealisasi 200 unit. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yaitu

lingkungn kerja ,iklim kerja ,tekhnologi,dan tentunya manajemen yang diterapkan kepada karyawan saat bekerja. karyawan kurang teliti dalam melakukan pekerjaan sehingga menyebabkan pelaksanaan tugas kurang akurat dan terdapat masalah. Tanggung jawab karyawan terhadap perkerjaan masih kurang dalam kesadaran dan kewajiban yang harus dilaksanakan sehingga pencapaian target masih kurang memuaskan. Ini menunjukan bahwa produktifvitas kerja karyawan di PT. Bangkit Maju Bersama masih belum maksimal sehingga dibutuhkan pengawasan serta ketegasan dalam membina hubungan kerja agar tercapainya tujuan dari produktifnya karyawan.

LANDASAN TEORI

Menurut Hery (2018:1) "manajemen merupakan proses kegiatan pekerjaan secara efesien dan efektif, dengan dan melalui orang lain. Manajemen tidak hanya mencakup kegiatan untuk mencapai dan memenuhi sasaran organisasi, tetapi juga menjalankan kegiatan tersebut dengan efektif dan efisien". Pada dasarnya disaat manajer menjalankan pekerjaannya, mereka akan selalu melakukan sejumlah perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan maupun pengendalian. Abdullah (2014:2) menyatakan bahwa: "Manajemen adalah keseluruhan aktivitas yang berkenaan dengan melaksanakan pekerjaan organisasi melalui fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dengan bantuan sumber daya organisasi".

Menurut Maslow dalam Sutrisno (2016:55), "menyatakan bahwa motivasi merupakan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja". Perusahaan juga dituntut mampu mengidentifikasikan kemauan para anggotanya yang menimbulkan kepuasan kerja melalui berbagai cara dengan memenuhi kebutuhan anggota organisasi, baik yang bersifat motivator sebagai faktor intrinsik maupun *hygiene* sebagai faktor ekstrinsik. Motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara – cara motivasi yang mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, seperti faktor – faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Motivasi dapat diartikan sebagai kehendak untuk mencapai status, kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi bagi setiap individu. Motivasi justru dapat

dilihat sebagai basis untuk mencapai sukses pada berbagai segi kehidupan melalui peningkatan kemampuan dan kemauan.

Harras, dkk. (2020) menjelaskan disiplin kerja menunjukkan kepercayaan diri, di mana ia merasa jelas untuk melakukan berbagai kegiatan dan tahu akan arah tujuan yang harus dicapai, sehingga lahir semangat untuk menjalankan tugas tersebut dengan motivasi yang tinggi. Lebih lanjut Wahyu & Salam (2020) mengemukakan bahwa disiplin adalah akibat terjadinya pembentukan lingkungan yang diterapkan oleh perusahaan, dan perannya dalam operasional bisnis menjadi yang paling dominan. Dengan kata lain, sikap dan prilaku disiplin menjadi faktor penting dalam menjalankan bisnis, karena hal tersebut berkaitan erat dengan ketepatan, ketelitian, kehati-hatian dan berorientasi pada SOP sehingga dengan tercapainya hal tersebut seseorang menunjukkan semangat kerja tinggi.

Anggraeni (2020) menjelaskan, hakikatnya disiplin bertujuan untuk membentuk perilaku yang teratur dan sesuai dengan apa yang diharapkan, maka banyak perusahaan membuat aturan disiplin yang efektif sehingga para pegawainya memiliki sikap dan perilaku yang sejalan dengan visi misi organisasi. Lebih lanjut kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis atau tidak tertulis. Disiplin kerja tidak terlepas dari tindakan manajemen untuk memberikan semangat pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerja sama dan prestasi yang lebih baik (Astuti & PW, 2021).

METODE PENELITIAN

Agar penelitian dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya, maka digunakan metode ilmiah sebagai landasan menganalisis masalah, di antaranya:

1. Penelitian berlandaskan pada teknik kualitatif dengan metode asosiatif, yakni fokus analisis dan pembahasan adalah melihat hubungan sebab akibat.
2. Landasan analisis menggunakan pengujian statistik, sehingga penarikan kesimpulan bersifat kemungkinan atau peluang (regresi).
3. Objek penelitian adalah PT. Bangkit Maju Bersama, Tangerang.

4. Jumlah responden sebanyak 50 orang, dengan teknik pengambilan sampel acak sederhana.
5. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner, dengan parameter skala likert dengan kategorisasi Sangat Tidak Setuju bernilai 1, Tidak Setuju bernilai 2, Cukup bernilai 3, Setuju bernilai 4, dan Sangat Setuju bernilai 5.
6. Data yang terkumpul, terlebih dahulu diuji kebenaran dan konsistensinya dengan statistik korelasi dan reliabilitas.
7. Dalam pengujian data regresi, terlebih dahulu dilakukan analisis kelayakan data, yakni dilakukan pengujian pra syarat regresi.
8. Analisis dan pembahasan didasarkan pada statistik parsial, statistik simultan, dan statistik determinasi.

HASIL PENELITIAN

Sejarah Singkat PT. Bangkit Maju Bersama

Perusahaan ini bergerak dalam perkembangan properti rekondisi (recycle), perusahaan ini bernama PT. Bangkit Maju Bersama (BMB) yakni sebuah perusahaan milik keluarga yang aktif mulai tahun 2014. Awal popularitasnya dikenal oleh masyarakat karena keberhasilan PT. Bangkit Maju Bersama dalam membangun perumahan di sekitar wilayah Tangerang, dengan hasil yang memuaskan. Dari sinilah masyarakat mulai tertarik dan percaya terhadap kualitas kerjanya serta kenyamanan rumah yang dibuatnya untuk dihuni. BMB semakin berkembang pesat dikarenakan banyaknya partner dalam mengembangkan bisnisnya, saat ini BMB sudah merambah keluar kota yakni Serang dan Bekasi. Hal inilah yang menjadikan perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan properti rekondisi terpercaya.

Analisis Kuesioner Motivasi

Hasil data kuesioner menunjukkan bahwa:

1. Mayoritas karyawan PT. Bangkit Maju Bersama memiliki semangat kerja pada saat melakukan pekerjaan, walau setiap karyawan berbeda-beda tingkat motivasinya.
2. Karyawan PT. Bangkit Maju Bersama menyadari bahwa indikator kebutuhan dasar menjadi motif utama terhadap lahirnya semangat kerja, khususnya yang berkaitan dengan kompensasi. Bagi para karyawan, kompensasi adalah simbol terpenuhinya kebutuhan hidup.

3. Karyawan PT. Bangkit Maju Bersama menyadari, bahwa semangat kerja tidak selalu baik, terlebih pada saat terjadi hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja atau pimpinan. Maka, indikator afiliasi menjadi salah satu faktor motivasi yang dinilai belum optimal.

Analisis Kuesioner Disiplin Kerja

Hasil data kuesioner menunjukkan bahwa:

1. Lebih dari 90% para pegawai memiliki tingkat disiplin yang baik, tertuama disiplin waktu. Karyawan PT. Bangkit Maju Bersama menganggap, sebagai karyawan harus bertanggung jawab dan tahu diri, terlebih perusahaan memberikan gaji kepada karyawan adalah untuk bekerja dengan benar/ disiplin.
2. Karyawan PT. Bangkit Maju Bersama mengakui bahwa sikap dan perilaku disiplin belum tertanam secara sadar pada diri setiap karyawan, akibatnya masih ada sebagian karyawan yang terlambat, sering izin tidak masuk kerja, laporan terlambat, dan sebagainya.

Analisis Kuesioner Produktivitas Kerja

Hasil data kuesioner menunjukkan bahwa:

1. Tingkat produktivitas kerja karyawan dinilai baik secara keseluruhan, hal ini terbukti pada seluruh proyek yang direncanakan terealisasikan sesuai ketentuan dan perencanaan.
2. Indikator produktivitas kerja yang dinilai dominan adalah kuantitas. Artinya, para karyawan dapat menyelesaikan banyaknya pekerjaan sesuai aturan dan perencanaan serta waktu yang ditetapkan.
3. Karywan PT. Bangkit Maju Bersama menydari, masih ada beberapa faktor produktivitas kerja yang belum optimal, terutama berkaitan dengan efektivitas. Pasalnya, di dalam melaksanakan tugas selalu terjadi dinamika yang secara langsung berpengaruh terhadap psikologis karyawan, sehingga pelaksanaan tugas menjadi kurang baik.

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi Y = 15,507 + 0,604X1, koefisien korelasi sebesar 0,717 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,514 atau sebesar 51,4 sedangkan sisanya sebesar 48,6 dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis

diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,119 > 2,011). Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bangkit Maju Bersama.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi Y = 13,749 + 0,647X2, koefisien korelasi sebesar 0,653 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,426 atau sebesar 42,6% sedangkan sisanya sebesar 57,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,975 > 2,011). Dengan demikian H0 ditolak dan H2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bangkit Maju Bersama.

Pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan dengan diperoleh persamaan regresi Y = 7,592 + 0,435X1 + 0,379X2**.** Nlai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,787 artinya memiliki memiliki hubungan yang **kuat**. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simutan sebesar 62,0% sedangkan sisanya sebesar 38% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai *F hitung* > *Ftabel* atau (38,304 > 2,800). Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bangkit Maju Bersama.

KESIMPULAN

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,717 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Koefisien determinasi sebesar 0,514 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel produktivitas karyawan sebesar 51,4%. Uji Hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,119 > 2,011) .Dengan demikian maka H0

ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap produktivitas karyawan di PT. Bangkit Maju Bersama.

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,653 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Koefisien determinasi sebesar 0,426 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel produktivitas karyawan sebesar 42,6%. Pada Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,975 > 2,011). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Bangkit Maju Bersama.

Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas karyawan diperoleh nilai dan persamaan regresi Y = 7,592 + 0,435X1 + 0,379X2. Baik motivasi mauapun disiplin kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada produktivitas karyawan. Koefisien korelasi sebesar 0,787 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel motivasi dan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap produktivitas karyawan. Koefisien determinasi sebesar 0,620 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel produktivitas karyawan sebesar 62%. Pada Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (38,304 > 2,800), Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Bangkit Maju Bersama.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, M. Ma‟Ruf. (2014). Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Jakarta: Aswara Pressindo.

Anggraeni, F. N. (2020). SURVEY MOTIVASI KERJA DRIVER OJEK ONLINE GRAB. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, *3*(3), 251-260.

Astuti, M. K., & PW, I. A. (2021). The Effect of Competency, Motivation and Work Discipline on Employee Performance of PT. Buana Samudera Lestari. *Jurnal Mantik*, *4*(4), 2618-2621.

da Cruz Carvalho, A., Riana, I. G., & Soares, A. D. C. (2020). Motivation on job satisfaction and employee performance. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, *7*(5), 13-23.

Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi, W. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa.

Hasibuan, Malayu, S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Hermawati, R. (2020). Analysis on The Effect of Compensation, Discipline and Motivation Toward Performance of Employees of Mandiri Utama Sejahtera Corporation. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, *10*(1), 99-112.

Hery. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gava Media.

Ingsih, K., Fitri, Y. D. A., & Prayitno, A. (2021). ROLE OF MOTIVATION, WORK DISCIPLINE AND LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, *5*(2), 818-830.

Kate, Y. T., Risal, M., & Aqsa, M. (2021). The Effect of Work Motivation and Disciplin on Performance of Palopo City Police Personnel. *Jurnal Mantik*, *5*(2), 874-880.

Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, *3*(2), 995-1002.

Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City. *International Journal of Social and Management Studies*, *2*(2), 1-16.

Rizani, A. T., & Oktafien, S. (2020). The Influence of Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance of PT. BFI Finance Indonesia Tbk. *Technium Soc. Sci. J.*, *14*, 483.

Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, *1*(2), 72-83.

Subagja, I. K. (2020). Effect of motivation and job satisfaction on employee performance through working discipline at PT. Bamboo Tirta Engineering. *International Journal of Business and Social Science Research*, *1*(1), 28-35.

Sutrisno, Edy. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta: Prenada Media Group.

Wahyu, W., & Salam, R. (2020). KOMITMEN ORGANISASI (Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia).