

Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Misykat Mart Pondok Pesantren Al-Mahrusiyah Lirboyo Kediri

¹Dimas Prasetya Khoiruddin, ²Arina Rohmatul Hidayah

¹²UIT Lirboyo Kediri

¹dp_khoiruddin@gmail.com, ²arinarohmatul_uit@gmail.com

Abstrak: Motivasi secara umum yaitu sebuah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk mencapai sesuatu yang diinginkannya, sedangkan komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi secara verbal atau lisan yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak. Motivasi dan komunikasi sangat berpengaruh terhadap karyawan, karena dengan dorongan tersebut seorang karyawan menjadi lebih bersemangat dalam melakukan setiap pekerjaannya. Dari uraian dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut : (1) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Di Misykat Mart Pondok Pesantren Al Mahrusiyah, (2) Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan Di Misykat Mart Pondok Pesantren Al Mahrusiyah, (3). Apakah ada pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Di Misykat Mart Pondok Pesantren Al Mahrusiyah. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasi, adapun pembahasannya bersifat teoritis dan empirik disertai dengan memberikan analisa sesuai dengan yang ada. Dengan jumlah sample 30 karyawan dan pelaksanaan penelitian ini di Misykat Mart Pondok Pesantren Al-Mahrusiyah Lirboyo Kediri, pengumpulan data menggunakan observasi, dokumentasi dan angket, sedangkan teknis analisis data menggunakan bantuan komputer program SPSS for Windows. Hasil penelitian yaitu (1). motivasi karyawan misykat mart tahun 2022-2023 tergolong sedang. Hal ini dibuktikan hasil kategorisasi motivasi diatas menyatakan bahwa $M - 1 SD \leq X < M + 1 SD$, dengan nilai rentang 47-58 dan frekuensi 17 = 55,4%. (2) Komunikasi karyawan misykat mart tahun 2022-2023 tergolong rendah. Hal ini dibuktikan hasil kategorisasi motivasi diatas menyatakan bahwa $M - 1 SD \leq X < M + 1 SD$, dengan nilai rentang 58 dan frekuensi 14 = 41,1%. (3) Ada pengaruh yang tidak signifikan motivasi dan komunikasi secara bersamaan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan $= 0,682 \times 0,682 = 0.46512$ dan nilai signifikasinya 0.682 lebih besar dari 0.05.

Kata Kunci: Pondok Pesantren, Motivasi, Komunikasi

***Abstract:** Motivation, in general, is a need that drives someone to achieve something they desire, while communication is the process of conveying information verbally or orally that can be understood by both parties. Motivation and communication significantly influence employees, as these drives make them more enthusiastic in carrying out their work.*

From this description, the following research questions can be formulated: (1) How does motivation affect employee performance at Misykat Mart, Al Mahrusiyah Islamic Boarding School? (2) How does communication affect employee performance at Misykat Mart, Al Mahrusiyah Islamic Boarding School? (3) Are there any effects of motivation and communication on employee performance at Misykat Mart, Al Mahrusiyah Islamic Boarding School? This research is a quantitative correlational study, with theoretical and empirical discussions, accompanied by analysis. With a sample size of 30 employees and conducted at Misykat Mart, Al-Mahrusiyah Islamic Boarding School, Lirboyo, Kediri, data collection used observation, documentation, and questionnaires. Data analysis was performed using the computer program SPSS for Windows. The results of the study are (1). Misykat Mart employee motivation in 2022-2023 is classified as moderate. This is evidenced by the results of the motivation categorization above stating that $M - 1 SD \leq X < M + 1 SD$, with a range of 47-58 and a frequency of 17 = 55.4%. (2) Misykat Mart employee communication in 2022-2023 is classified as low. This is evidenced by the results of the motivation categorization above stating that $M - 1 SD \leq X < M + 1 SD$, with a range of 58 and a frequency of 14 = 41.1%. (3) There is an insignificant effect of motivation and communication simultaneously on employee performance, this is evidenced by $= 0.682 \times 0.682 = 0.46512$ and the significance value of 0.682 is greater than 0.05.

Keywords: Pondok Pesantren, Motivation, Communication

PENDAHULUAN

Kehidupan yang dijalankan manusia menuntut mereka untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, baik kebutuhan primer maupun kebutuhan sekunder. Untuk memenuhi setiap kebutuhannya, manusia memiliki banyak cara untuk mewujudkannya. Salah satunya dengan bekerja di sebuah perusahaan yang dianggapnya cukup untuk memenuhi kehidupan dan bisa meningkatkan taraf hidup menjadi lebih baik. Perusahaan merupakan suatu bentuk organisasi dimana terdapat atasan, karyawan dan adanya produksi barang dan jasa. Adapun tujuan dari perusahaan secara umum ialah untuk mendapatkan laba atau keuntungan. Seorang individu di era seperti ini, pasti menginginkan hal terbaik untuk dirinya sendiri, begitupun dengan suatu organisasi. Pada dasarnya sumber daya manusia sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau suatu lembaga dalam mengelola, mengatur, dan menjalankan kegiatan di suatu organisasi, agar dapat mencapai kemampuan yang maksimal dan memiliki sikap yang profesional, setiap organisasi memiliki bagian untuk pengelola sumber daya manusia, para pengelola sumber daya manusia memiliki tugas mengangkat, melatih, membayar, memotivasi, dan memelihara setiap karyawan.¹

¹ Sunyoto Danang, *Manajemen dan Perkembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Erlangga, 2002), h. 97.

Seorang karyawan atau pekerja ketika melakukan sebuah pekerjaan, tidak lepas dari sebuah dorongan dari pihak atasan, salah satu dari dorongan tersebut adalah motivasi dan komunikasi. Motivasi secara umum yaitu sebuah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk mencapai sesuatu yang diinginkannya, sedangkan komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi secara verbal atau lisan yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak. Menurut Handoko motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motif adalah salah satu bentuk yang melatarbelakangi individu untuk melakukan sesuatu.²

Penelitian ini akan dilakukan di Misykat mart Pondok Pesantren Al-Mahrusiyah Kota Kediri. Misykat mart adalah salah satu perusahaan yang berada di bawah naungan pondok pesantren Al-Mahrusiyah kota Kediri. Misykat mart sudah ada sejak tahun 2015, akan tetapi awal mulanya hanya sebuah ruko kecil yang menyediakan sebagian kecil kebutuhan santri. Alasan kenapa penulis mengambil penelitian ini, karena karyawan yang bekerja di Misykat Mart tersebut sebagian besar adalah seorang pemula dan masih dalam tahap pembelajaran dan menyandang status santri.³

Misykar Mart merupakan salah satu bentuk perusahaan perdagangan. Perusahaan perdagangan adalah perusahaan yang kegiatannya membeli, menyimpan serta menjual kembali barang-barang dagangan dan tidak memberi nilai tambah terhadapnya. nilai tambah yang dimaksud ialah seperti mengolah serta mengubah sifat atau bentuk barang asli sedemikian rupa sehingga barang tersebut memiliki nilai jual yang tinggi. Dalam operasionalnya, perusahaan dagang memproduksi pendapatan, pendapatan yang didapatkan berasal dari transaksi jual beli barang. Kegiatan utama dari perusahaan dagang ialah melakukan jual beli barang dagang yang berupa bahan baku, bahan setengah jadi atau barang jadi.

Hal unik yang terdapat di dalam Misykat mart yaitu, seorang karyawan yang bekerja di dalamnya tidak mengharapkan upah atau gaji yang biasanya diharapkan oleh karyawan yang bekerja di perusahaan-perusahaan luar. Akan tetapi karyawan yang bekerja di Misykat mart, adalah semata-mata untuk membantu atau berkhidmah kepada Pengasuh Pondok Pesantren Al-Mahrusiyah.

Karyawan yang bekerja di Misykat mart tidak selamanya memberikan pelayanan yang baik terhadap konsumennya. Ketika karyawan tersebut sudah merasakan lelah maka karyawan tersebut akan memberikan respon yang kurang baik terhadap konsumennya.⁴ Oleh karena itu motivasi atau dorongan dari seorang atasan sangatlah diperlukan dalam hal ini, supaya semangat dari diri karyawan tersebut meningkat kembali. Tantangan yang harus dilakukan oleh seorang atasan yaitu harus

² Panji, Anoraga. *Psikologi Kerja*. (Jakarta : PT Rineka Cipta, 1992), h. 34.

³ Sholihan, *wawancara*, Misykat mart Pondok Pesantren Al-Mahrusiyah, 21 februari 2021

⁴ Observasi, misykat mart Pondok Pesantren Al-Mahrusiyah, 03 februari 2021.

selalu memantau kinerja karyawannya dan bagaimana cara untuk meningkatkan semangat keryawan, ketika mereka sudah merasa bosan dengan pekerjaan yang mereka kerjakan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal (kausalitas) yang bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen.⁵ Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengungkapan permasalahan kerja organisasi, yang hasilnya diharapkan dapat dijadikan dasar pengambilan kebijakan.⁶ Data yang dikumpulkan berupa angka-angka melalui daftar pertanyaan berstruktur (angket) yang kemudian dianalisis menggunakan metode statistik. Terdapat dua variabel utama dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel Bebas (Independent Variable/X1 dan X2): Variabel yang diduga memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Dalam konteks ini, variabel bebas terdiri dari Motivasi Atasan dan Komunikasi dalam kinerja karyawan Misykat Mart Pondok Pesantren Al-Mahrusiyah.
2. Variabel Terikat (Dependent Variable/Y): Variabel yang ditimbulkan atau dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan Misykat Mart Pondok Pesantren Al-Mahrusiyah.

Populasi objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Misykat Mart Pondok Pesantren Al-Mahrusiyah. Sampel penelitian diambil berdasarkan pertimbangan bahwa jumlah populasi relatif kecil. Menurut Arikunto, apabila subjek penelitian kurang dari 100, sebaiknya menggunakan penelitian populasi (sensus).⁷ Dengan demikian, karena jumlah populasi adalah 30 karyawan, maka peneliti mengambil seluruh populasi tersebut untuk dijadikan sampel.

Instrumen penelitian merupakan alat bantu yang digunakan untuk menjembatani antara subjek dan objek penelitian agar data yang dihasilkan akurat dan mencerminkan konsep yang diukur.⁸ Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama:

1. Angket (Kuesioner): Angket disebarkan kepada seluruh karyawan Misykat Mart. Kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, terdiri dari Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Ragu-Ragu (RR), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS).⁹ Pernyataan terdiri dari 41 item yang mencakup variabel motivasi, komunikasi

⁵ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 30.

⁶ Amiruddin, Statistik Pendidikan (Yogyakarta: Teras, 2010), h. 1.

⁷ Suharsimi Arikunto, Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), h. 10.

⁸ Uhar Suharsaputra, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan, Edisi kedua (Bandung: PT. Refika Aditama, 2014), h. 94.

⁹ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, h. 93.

(masing-masing 16 pernyataan), dan kinerja karyawan (9 pernyataan). Data yang diperoleh dari angket ini merupakan data primer.

2. Wawancara (Interview): Wawancara dilakukan untuk memperoleh data yang lebih mendalam, terutama dengan atasan Misykat Mart, guna memvalidasi data yang telah dikumpulkan melalui angket.
3. Dokumentasi: Pengumpulan data sekunder, seperti jurnal, buku, internet, dan skripsi, digunakan sebagai referensi pendukung dalam penelitian.

Analisis data digunakan untuk mengolah data yang terkumpul dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan.¹⁰ Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, pada tahap awal sebelum analisis regresi linear berganda adalah Uji Asumsi Klasik. Tujuannya adalah memastikan bahwa koefisien regresi yang dihasilkan bersifat tidak bias, konsisten, dan tepat dalam estimasi. Uji Asumsi Klasik meliputi:

1. Uji Normalitas: Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Model regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar di sekitar garis diagonal pada grafik P-P Plot. Uji Kolmogorov-Smirnov juga dapat digunakan untuk menguji kenormalan data.
2. Uji Multikolinearitas: Untuk menguji korelasi yang kuat antara variabel independen. Tidak terjadi multikolinearitas jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) tidak melebihi 5.
3. Uji Heteroskedastisitas: Untuk menguji ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model yang baik tidak mengalami heteroskedastisitas (varian tetap atau homoskedastisitas), yang ditunjukkan dengan titik-titik pada grafik scatter plot yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola teratur.

Analisis regresi linear berganda, digunakan untuk memprediksi bagaimana naik turunnya variabel dependen (Kinerja Karyawan) akibat variabel independen (Motivasi dan Komunikasi). Persamaan regresi linear berganda yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan: Y = Kinerja Pegawai; a = Konstanta; b₁ = Koefisien Regresi Motivasi; b₂ = Koefisien Regresi Komunikasi; X₁ = Motivasi; X₂ = Komunikasi.

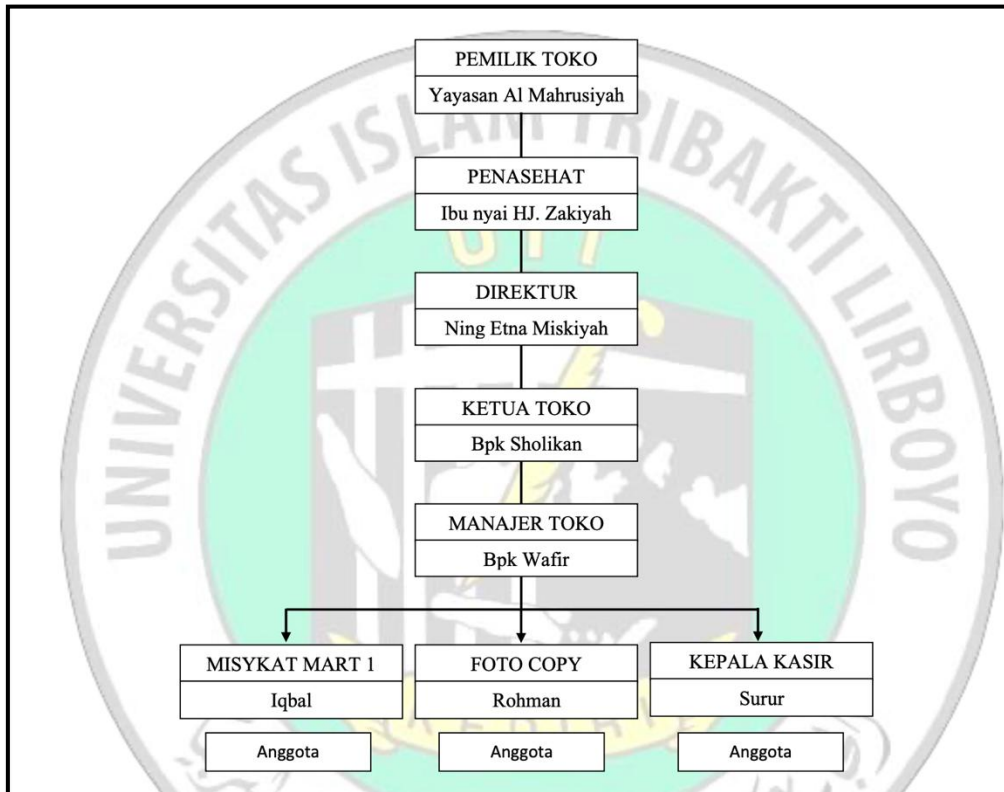
HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di Misykat Mart Pondok Pesantren Lirboyo Al-Mahrusiyah Kota Kediri. Misykat Mart didirikan pada akhir November 2017 dan dimiliki oleh Yayasan Pondok Pesantren Al-Mahrusiyah. Toko ini berlokasi di dua

¹⁰ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, h. 147.

tempat strategis yang mudah dijangkau oleh santri dan masyarakat luar: Lirboyo pusat (Al-Mahrusiyah I) dan Ngampel (Al-Mahrusiyah III).

Struktur Organisasi Struktur organisasi Misykat Mart dipimpin oleh Pemilik Toko (Yayasan Al Mahrusiyah) dan diketuai oleh Bpk. Sholikan selaku pendiri toko.



**Gambar 1.1 struktur organisasi Misykat Mart Pondok
Pesantren Lirboyo Al-Mahrusiyah Kota Kediri**

Seluruh karyawan Misykat Mart adalah santri yang masih mengenyam pendidikan agama di Pondok Pesantren Al-Mahrusiyah. Mereka sering disebut sebagai *khodim* atau *abdi ndalem* dan berjumlah total 15 orang. Jadwal kerja disesuaikan dengan jadwal belajar para santri. Sewaktu-waktu kepengurusan karyawan dan jadwal jaga Misykat Mart bisa saja berubah tergantung dengan situasi dan kondisi yang ada, mengingat para karyawan yang bekerja disana masih menempuh pendidikan agama. jadi, jadwal yang ada disesuaikan dengan jadwal belajar para karyawan juga.

Penelitian ini menguji pengaruh variabel Motivasi (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan 30 responden.

a. Motivasi (X1)

Hasil analisis statistik variabel motivasi menunjukkan nilai-nilai sebagai berikut: Mean (M) sebesar 59.3000, Median (Me) sebesar 57.0000, dan Standar Deviasi (SD) sebesar 5.50329. Berdasarkan kategorisasi (Tabel 4.4), motivasi karyawan dikelompokkan menjadi:

- Tinggi: 26,7%.
- Sedang: 55,4%.
- Rendah: 17,9%.

b. Komunikasi (X2)

Hasil analisis statistik variabel komunikasi menunjukkan nilai-nilai yang sama dengan motivasi: Mean (M) sebesar 59.3000, Median (Me) sebesar 57.0000, dan Standar Deviasi (SD) sebesar 5.50329. Berdasarkan kategorisasi (Tabel 4.6), tingkat komunikasi karyawan dikelompokkan menjadi:

- Tinggi: 31,3%.
- Sedang: 27,6%.
- Rendah: 41,1%.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov. Hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel Motivasi sebesar 0.137 dan Kinerja sebesar 0.066. Karena nilai signifikansi (Sig) kedua variabel > 0.05 , maka data berdistribusi normal.

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.034 untuk Motivasi terhadap kinerja karyawan (Tabel 4.8). Hasil ini (Sig < 0.05) berarti data motivasi homogen.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan Pearson Correlation (Tabel 4.10) pada IBM SPSS Version 20. Korelasi Motivasi, Komunikasi, dan Kinerja Karyawan

- Korelasi Motivasi dengan Kinerja Karyawan: 0.682.
- Korelasi Komunikasi dengan Kinerja Karyawan: 0.732.

Dengan nilai signifikansi 0.000 (yang <0.05), disimpulkan bahwa Hipotesis Alternatif (H_a) diterima dan Hipotesis Nol (H_o) ditolak. Artinya, terdapat hubungan yang positif antara motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Misykat Mart

Berdasarkan hasil kategorisasi, motivasi karyawan Misykat Mart tergolong sedang, dengan frekuensi 55,4% berada pada rentang skor 47-58. Hasil uji t parsial (tabel 4.17) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai Sig. X1 adalah $0.000 < 0.05$.

Motivasi yang diberikan atasan, seperti *support* melalui komunikasi (langsung atau tidak langsung) dengan maksud untuk menggerakkan karyawan, adalah penting untuk kemajuan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Citra Gomelan Yuli, Saripudin, dan lainnya yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Misykat Mart

Komunikasi yang efektif merupakan hal yang penting antara atasan dan bawahan, maupun sesama karyawan, yang dapat membuat kinerja menjadi lebih baik. Hasil kategorisasi komunikasi karyawan Misykat Mart menunjukkan tingkat **rendah** dengan persentase tertinggi 41,1%. Meskipun demikian, penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Misykat Mart

Hasil uji hipotesis menunjukkan korelasi yang signifikan antara motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Namun, secara keseluruhan, pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan berkontribusi rendah.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah latar belakang karyawan Misykat Mart yang semuanya merupakan santri. Karyawan tidak mencari upah atau gaji, melainkan lebih mengutamakan *barokah* kiai atau *khidmah* kepada Pondok, menjadikan pekerjaan ini sebagai bahan pembelajaran dan pengamalan ilmu

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil interpretasi data yang diperoleh pada penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Misykat Mart.

Motivasi karyawan misykat mart tahun 2022-2023 tergolong sedang. Hal ini dibuktikan hasil kategorisasi motivasi diatas menyatakan bahwa $M - 1 SD \leq X < M + 1 SD$, dengan nilai rentang 47-58 dan frekuensi 17 = 55,4%.

2. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan Misykat Mart.

Komunikasi karyawan misykat mart tahun 2022-2023 tergolong rendah. Hal ini dibuktikan hasil kategorisasi motivasi diatas menyatakan bahwa $M - 1 SD \leq X < M + 1 SD$, dengan nilai rentang 58 dan frekuensi 14 = 41,1%.

3. Pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Misykat Mart.

Ada pengaruh yang tidak signifikan motivasi dankomunikasi secara bersamaan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan $= 0,682 \times 0,682 = 0.46512$ dan nilai signifikasinya 0.682 lebih besar dari 0.05.

Berikut Hasil penelitian, maka pandangan peneliti yang sekiranya dapat diangkat sebagai saran-saran, baik untuk karyawan maupun pembeli, maupun penelitian selanjutnya. Peneliti juga berharap semoga penelitian ini dapat memotivasi para pembaca sehingga dapat meningkatkan potensi-potensi yang ia miliki dan mengembangkannya. Selain itu juga pembaca juga diharapkan untuk bisa melanjutkan atau untuk memberikan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk penelitian ini sehingga data yang sudah ada berkembang dan dapat lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- A Jauhar Fuad and Agus Eko Sujianto, *Analisa Statistik Dengan Program SPSS* (Tulungagung: Penerbit Cahaya Abadi, 2014)
- Ach. Mohyi, *Teori dan Perilaku Organisasi*, (Surabaya : UMM Press, 1999).
- Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieq, dan Gunawan Eko
- Nurtjahjono, “*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*,” Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 13 No. 1 (Agustus 2014),
- Amiruddin, *Statistik Pendidikan* (Yogyakarta: Teras, 2010).
- Clifford T. Morgan, *Introduction to Psychology*, (New York: The Mc Graw Hill Book Company, 1961)
- Dr. Meithiana Indrasari, S.T., M.M. *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan*, (Sidoharjo : Indomedia Pustaka, 2017).
- Fazlur Rahman, *Islamic Methodology in History*, (Islamabad: Islamic Research Institute, 1976),
- Hadari Nawawi, *Perencanaan SDM* (Yogyakarta : Universitas Gajah Mada Press, 2003),

Hardani, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*.

Hardani, Nur Hikmatul Auliya, Helmina Andriani, Roushandy Asri Fardani, Jumari Ustiawaty, Evi Fatmi Utami, Dhika Juliana Sukmana, Ria Rahmatul Istiqomah, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (Yogyakarta : CV pustaka ilmu grup, 2020).Hasibian, Melayu. *Manajemen dasar, pengertian dan masalah, Refisi F. d.* (Jakarta : Rajawali,2001)

Hisbuan Melayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara. 2006).

Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015)

John M. Echols dan Hasan Sadly, *Kamus Inggris Indonesia*, (Jakarta: Gramedia, 1995.

M. Effendi dan Febrie Yogie, “*Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*,” *Journal of Management and Bussines (JOMB)* 1, no. 1 (27 Juni 2019)