



International Journal Management Science and Business

Journal homepage
<https://ejournal.upi.edu/index.php/msb>



The Influence of Human Capital and Work Discipline on Employee Performance at Nurtanio University, Bandung

Muhamad Rifki Rabani

Program Studi Manajemen, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia,
Bandung, Indonesia
Correspondence: rifki15.08@gmail.com

ABSTRACT	ARTICLE INFO
<p>This study aims to examine the effect of Human Capital and Work Discipline on the Performance of Employees at Nurtanio University, Bandung. Human Capital refers to the knowledge, skills and experience possessed by individuals, while work discipline refers to obedience, diligence and responsibility in carrying out work tasks. The collected data were then analyzed using statistical techniques, such as regression analysis, to examine the relationship between the variables studied. The research approach used was a quantitative approach which was carried out on Nurtanio University Bandung employees with a population sample of 60 employees. Based on this research it can be seen that there is a positive and significant influence of Human Capital on employee performance, there is a positive and significant influence of Work Discipline on employee Performance, the Human Capital and Work Discipline variables have an effect on employee Performance, and the Work Discipline variable is the most dominant effect on Performance employee.</p> <p>How to cite article <i>Muhamad Rifki Rabani(2023). The Influence of Human Capital and Work Discipline on Employee Performance at Nurtanio University, Bandung. International Journal Management Science and Business, Page 57-64</i></p>	<p>Article History: <i>Submitted/Received 03 Feb 2023</i> <i>Revised 12 March 2023</i> <i>Accepted 07 April 2023</i> <i>First Available online 1 May 2023</i> <i>Publication Date 31 May 2023</i></p> <p>Keyword: <i>Employee Performance</i> <i>Human Capital</i> <i>Work Discipline</i></p> <p>Paper Type: <i>Research Paper</i></p>

1. INTRODUCTION

Organisasi atau perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawannya sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Hal yang perlu diperhatikan adalah meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat menciptakan kinerja karyawan yang berprestasi.

Human Capital manajemen merupakan bagian penting dari aset tak terwujud sebuah organisasi. Tidak sedikit organisasi yang menganggap kinerja organisasi berasal dari sumber daya yang bersifat *tangible asset*. *Human Capital* manajemen justru membantu dalam pengambilan keputusan untuk fokus pada pembangunan manusia dalam rangka meningkatkan kualitas SDM. Peningkatan kualitas SDM menjadi salah satu modal utama suatu organisasi dengan nilai dan jumlah yang tak terhingga. Pentingnya *Human Capital* manajemen dalam sebuah organisasi karena menjadi sumber inovasi, menemukan strategi-strategi baru dalam memajukan organisasi, motivasi setiap anggota organisasi, membangun komitmen, meningkatkan kompetensi serta memelihara efektifitas kerja tim.

Disiplin kerja menjadi krusial pada menaikkan kinerja karyawan. Berdasarkan Stoner (2012) disiplin kerja dapat diartikan menjadi sikap kesediaan dan kesadaran seseorang karyawan untuk patuh terhadap semua aturan di perusahaan dan menaati norma sosial yang ada. Tanpa kedisiplinan, segala kegiatan yang akan dilakukan akan membawa hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan.

Universitas Nurtanio Bandung merupakan salah satu Perguruan Tinggi Swasta di Indonesia yang dalam pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi- nya disesuaikan dengan perkembangan Dirgantara secara umum. Kinerja karyawan akan menjadi bentuk kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi yang sangat menentukan bagi tercapainya tujuan organisasi Universitas Nurtanio Bandung. Namun pada pelaksanaannya masih terdapat kendala pada kinerja organisasi sehingga berdampak pada kinerja karyawan Universitas Nurtanio Bandung.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang dikemukakan diatas, maka Penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian Pengaruh *Human Capital* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Universitas Nurtanio Bandung. Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *Human Capital* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Nurtanio Bandung?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Nurtanio Bandung?
3. Apakah *Human Capital* dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Nurtanio Bandung?

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yakni untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Human Capital* terhadap kinerja karyawan Universitas Nurtanio Bandung, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Nurtanio Bandung, dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Human Capital* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Nurtanio Bandung.

Human Capital

Menurut Gaol (2014) menyatakan bahwa *Human Capital* merupakan adalah pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*expertise*), kemampuan (*ability*) dan keterampilan (*skill*) yang menjadikan manusia atau karyawan sebagai modal atau asset suatu perusahaan. Sedangkan menurut Mankiw (2003) *Human Capital* dibutuhkan oleh para pekerja yang diperoleh melalui

pendidikan maupun pelatihan (*on the job training*) untuk menunjang pengalaman kerja *Human Capital* sangat diperlukan untuk menunjang kemampuan dalam memproduksi barang dan jasa dan meningkatkan produktivitas.

Human Capital merupakan faktor yang penting dalam proses produksi karena sumber daya manusia merupakan aset yang penting dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan (Dahlan, 2014). *Human Capital* mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut, dimana akan meningkat jika perusahaan mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawannya. *Human Capital* merupakan pengelompokan tiga elemen kunci, yaitu kecakapan, sikap, dan kecerdasan intelektual.

Menurut Setiono Winardi (2014), faktor yang menentukan keberhasilan bisnis dalam memandang manusia sebagai modal, adalah :

1. Pengalaman, keterampilan, inovasi dan wawasan.
2. Kemampuannya untuk memahami bagaimana mengelola modal manusia untuk kinerja dan kekayaannya.
3. Pelatihan tentang bagaimana menerapkan prinsip manajemen modal, sebagai suatu metode untuk strategi bisnis dan kinerja.

Faktor-faktor tersebut melahirkan suatu prinsip di dalam *Human Capital management*, bahwa strategi modal manusia yang kuat membutuhkan fakta-fakta yang solid, langkah-langkah, dan proses untuk membedakan dimana perusahaan akan mendapatkan pengaruh besar dari pekerjanya, dimana hal tersebut dipengaruhi atas kemajuan teknologi yang telah menjadi katalis bagi munculnya pendekatan dalam manajemen sumber daya manusia, sehingga menciptakan model bisnis dan strategi bahwa modal manusia harus sesuai untuk merencanakan dalam mengambil keuntungan dari peristiwa aktual yang dipertahankan dalam sistem informasi perusahaan dimana sumber daya manusia dapat membantu untuk melihat bagaimana model bisnis dan strategi kinerja harus dijalankan. Gaol (2014) menyatakan bahwa Indikator *Human Capital* yaitu:

1. Pengetahuan (*knowledge*)
2. Keahlian (*expertise*)
3. Kemampuan (*ability*)
4. Keterampilan (*skill*)

Disiplin Kerja

Menurut Mathis & Jackson (2017) disiplin kerja merupakan proses tindakan korektif yang membentuk perilaku seseorang agar menghasilkan sikap kepatuhan dan keteraturan serta menunjukkan nilai ketaatan dan ketertiban dalam menegakkan peraturan organisasi yang berlaku. Disiplin kerja yang baik akan menunjukkan seberapa besarnya rasa tanggung jawab yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan secara efektif.

Mondy & Martocchio (2016) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan pengendalian diri dan perilaku karyawan agar tertib dalam bekerja sama pada suatu organisasi. Penerapan tindakan disipliner pada organisasi akan dilakukan pada karyawan yang tidak dapat mencapai target atau melakukan aturan dengan baik. Sedangkan Stoner (2012) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan sebuah sikap kesediaan dan kesadaran seorang karyawan untuk patuh terhadap semua aturan pada perusahaan dan menaati norma sosial yang ada.

Disiplin kerja memiliki faktor-faktor yang dapat mempengaruhi, Hamali dalam Harahap & Tirtayasa (2020) menjelaskan bahwa disiplin kerja dipengaruhi tujuh faktor, antara lain sebagai berikut, kompensasi, keteladanan pemimpin dalam organisasi, aturan sebagai pegangan, keberanian mengambil keputusan, pengawasan pimpinan, perhatian terhadap karyawan, dan lingkungan yang mendukung untuk menegakkan disiplin. Sedangkan menurut Afandi (2018) faktor-faktor yang mempunyai pengaruh dalam tingkat kedisiplinan karyawan pada organisasi

diantaranya adalah budaya organisasi, kemampuan, loyalitas, kompensasi, kepemimpinan, sanksi hukuman, lingkungan, pengawasan, dan keadilan.

Menurut Mathis & Jackson (2017) menjelaskan bahwa terdapat 3 dimensi dalam disiplin kerja. antara lain:

1. Absensi, melakukan pendataan terkait kehadiran karyawan agar dapat dijadikan alat untuk mengukur tingkat disiplin karyawan.
2. Sikap dan perilaku, sikap dan perilaku disini tingkat kejujuran yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan, ketelitian seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, dan rasa toleransi terhadap rekan kerja.
3. Tanggung jawab, dapat menyelesaikan pekerjaan secara individu atau bersama sesuai dengan pekerjaan yang diberikan, dapat menerima resiko dari pekerjaan yang dilakukan, dan dapat mematuhi peraturan perusahaan yang berlaku.

Kinerja Karyawan

Menurut Dessler (2017) kinerja karyawan merupakan kesediaan seseorang atau suatu organisasi dalam melakukan sesuatu untuk disempurnakan dan diselesaikan sesuai dengan tanggung jawab dan tujuan organisasi serta hasil yang diharapkan. Kinerja seorang karyawan akan menentukan baik atau buruknya perusahaan karena ketercapaian tujuan secara optimal dan keberlangsungan masa depan perusahaan diperlukan kinerja karyawan yang baik.

Robbins & Coulter (2012) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai pencapaian seseorang terhadap keberhasilan tugas dan tanggung jawab yang diberikan secara kualitas atau kuantitas. Sedangkan Menurut Mathis & Jackson (2017) kinerja merupakan tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, atau kelompok sesuai dengan batasan-batasan yang telah ditetapkan dan kemampuannya dalam mencapai tujuan organisasi. Griffin (2012) menyatakan bahwa prestasi kerja atau kinerja adalah keinginan untuk mencapai tujuan atau menyelesaikan tugas dengan lebih efektif daripada di masa lalu.

Menurut Mathis & Jackson (2017) kinerja karyawan mempunyai beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya, antara lain sebagai berikut: motivasi kerja, disiplin dan *turnover*, retaining employees, *recruitment*, kepuasan kerja, komitmen, *employee engagement*, loyalitas, dan faktor pendorong retensi yang dapat membantu karyawan berkinerja tinggi. Tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu, kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan, usaha yang dikeluarkan, dan dukungan organisasi.

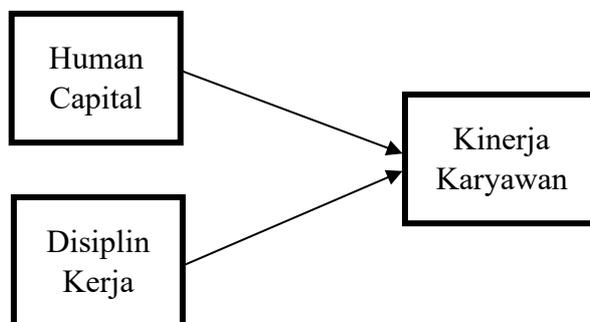
Menurut Dessler (2017) dalam melakukan penilaian kinerja karyawan secara individu terdapat 5 dimensi dan beberapa indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas, bentuk penilaian yang dilakukan berupa ketepatan hasil pekerjaan yang diberikan dan ketelitian seorang karyawan dalam bekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya agar mendapatkan hasil yang optimal.
2. Kuantitas, bentuk penilaian yang dilakukan berupa keefektifan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan dan kemampuan seorang karyawan dalam memenuhi target kerja yang telah diberikan.
3. Kepercayaan, kepercayaan yang dimaksud adalah bentuk penilaian yang memperhatikan indikator keahlian seorang karyawan sehingga dapat dipercaya dalam pelaksanaan tugasnya, hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja sehingga dapat bekerja dengan rasa saling percaya. dan kreativitas seorang karyawan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tanpa hambatan.
4. Kerja sama, penilaian dimensi kerja sama dilihat berdasarkan jalinan kerja sama antar karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan, kekompakan dalam menyelesaikan masalah dan pekerjaan juga termasuk dalam penilaian indikator kerja sama, dan indikator terakhir pada dimensi kerja sama yaitu adaptasi. Adaptasi yang

dimaksud bagaimana cara seorang karyawan untuk mengatasi lingkungan yang baru atau pekerjaan baru.

5. Ketersediaan, ketersediaan yang dimaksud adalah bentuk penilaian yang dilakukan dengan memperhatikan kesiapan dalam bekerja seorang karyawan dan memperhatikan keaktifan seorang karyawan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan yang terjadi di tempat kerja.

Paradigma Penelitian



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis adalah pernyataan atau jawaban yang menjelaskan dugaan hubungan variabel dua atau lebih yang bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Pada penelitian ini penulis memiliki hipotesis sebagai berikut:

- H1: *Human Capital* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Nurtanio Bandung
- H2: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Nurtanio Bandung
- H3: *Human Capital* dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Nurtanio Bandung

2. METHOD

Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*) yang akan diteliti. Variabel bebas dalam penelitian ini “Disiplin kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2)” dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah “Kinerja Karyawan (Y)”. Berdasarkan variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini "Pengaruh *Human Capital* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" maka dalam melakukan penelitian metode penelitian yang digunakan terhadap masalah penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif.

Penelitian deskriptif bertujuan dalam memberikan deskripsi dengan gambaran secara sistematis dan secara faktual, dengan demikian akan diperoleh deskripsi berupa gambaran tentang variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini. Sedangkan penelitian verifikatif akan menguji hipotesis dalam penelitian ini dengan mengumpulkan data secara langsung pada unit analisis, dengan demikian akan diuji apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini.

Populasi menurut Sugiyono (2017) merupakan wilayah penyamarataan yang terdapat objek atau subjek dengan kualitas yang dimiliki dan penetapan suatu karakteristik oleh penelitian dengan tujuan dipelajari dan kemudian mendapatkan kesimpulan dari hasil tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Universitas Nurtanio Bandung dengan jumlah karyawan sebanyak 149 orang. Sampel yang akan digunakan berdasarkan perhitungan rumus Slovin

adalah sebanyak 60 orang karyawan Universitas Nurtanio Bandung. Penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. Metode ini merupakan metode sederhana karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

3. RESULTS AND DISCUSSION

Tabel 1. Hasil Olah Data Instrumen Penelitian

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Human Capital	0.941	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0.941	Reliabel
3	Kinerja Keuangan	0.903	Reliabel

Sumber : data yang diolah

Dari hasil olah data yang dilakukan pada sejumlah instrumen penelitian, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk ke empat variabel yang diuji memiliki nilai *Cronbach's coefficient Alpha* yang lebih besar dari 0.50. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian tersebut reliabel dan selanjutnya dapat dipergunakan dan melanjutkan penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	B	Sig.
Constant	-1.499	.758
Human Capital (X1)	.166	.033
Disiplin Kerja (X2)	.411	.000

Dependent Variabel: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : data yang diolah

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda di atas dapat diketahui bahwa Konstanta (*a*) atau nilai Y sebesar 1,499, berarti apabila tidak ada perubahan dari *Human Capital* dan Disiplin kerja bernilai 0 (nol) maka nilai kinerja karyawan positif sebesar 1,499. Jika koefisien regresi *Human Capital* (X1) naik satu satuan, sedangkan budaya kerja dan disiplin kerja tetap, maka kinerja karyawan sebesar 0,116, menunjukkan peningkatan *Human Capital* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika koefisien regresi disiplin kerja (X2) naik satu satuan, sedangkan *Human Capital* dan budaya kerja tetap, maka kinerja karyawan sebesar 0,411, menunjukkan peningkatan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. Hasil Uji T

Model	T	Sig.
Constant	-.311	.758
Human Capital (X1)	2.215	.033
Disiplin Kerja (X2)	5.820	.000

Dependent Variabel: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : data yang diolah

Berdasarkan hasil uji T diperoleh bahwa Pengaruh *Human Capital* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah nilai tingkat signifikansi (Sig.) adalah $0,033 < 0,05$. Hal tersebut berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan hasil pengolahan data yang ditunjukkan pada tabel diperoleh bahwa nilai t hitung = $2,215 > t$ tabel $2,026$. Hal tersebut berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan hasil perhitungan dan pengolahan data di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari Variabel *Human Capital* terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu nilai tingkat signifikansi (Sig.) adalah $0,000 < 0,05$. Hal tersebut berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan hasil pengolahan data yang ditunjukkan pada tabel diperoleh bahwa nilai t hitung = $5,820 > t$ tabel $2,026$. Hal tersebut berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan hasil perhitungan dan pengolahan data di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji F

F	Sig.	Keterangan
48.662	0.000b	Signifikan

Sumber : data yang diolah

Berdasarkan hasil pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Signifikansi (sig.) yang diperoleh adalah $0,000$, artinya nilai sig, = $0,000 < 0,05$ Hal tersebut berarti hipotesis dapat diterima, dimana *Human Capital* (X1), Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). F hitung = $48,662 > F$ tabel = $2,87$. Karena nilai F hitung $> F$ tabel maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dengan kata lain *Human Capital* (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan

Dari penelitian ini dapat diketahui bahwa pada Universitas Nurtanio Bandung variabel *Human Capital* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Jika *Human Capital* mengalami kenaikan sebesar satu kesatuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar $0,116$ dengan asumsi variabel *independen* lainnya nilainya tetap.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari penelitian ini dapat diketahui bahwa pada Universitas Nurtanio Bandung variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Jika disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar satu kesatuan maka kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar $0,411$ dengan asumsi variabel *independen* lainnya nilainya tetap.

Pengaruh Human Capital Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil hasil uji F disimpulkan bahwa secara bersama-sama *Human Capital* dan Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan. Oleh sebab itu untuk menjaga dan mengoptimalkan kinerja karyawan pada Universitas Nurtanio Bandung, maka perlu dilakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap kedua variabel tersebut. Adapun nilai koefisien determinasi sebesar $0,786$. Hal tersebut menggambarkan bahwa penelitian variabel *Human Capital* dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan memiliki pengaruh sebesar $78,6\%$ dan sisanya $21,4\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti pada penelitian ini.

4. CONCLUSION

Human Capital dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Nurtanio Bandung. Direkomendasikan untuk variabel *Human Capital* supaya dapat meningkatkan pengembangan keahlian karyawan seperti Sertifikasi Profesional, mendorong karyawan untuk mengikuti program sertifikasi profesional yang relevan dengan bidang mereka. Sertifikasi ini dapat memberikan peningkatan keahlian karyawan dan meningkatkan kredibilitas mereka di bidang tersebut. Variabel Disiplin Kerja disarankan untuk memberikan umpan balik yang jelas dan konstruktif kepada karyawan mengenai kinerja mereka terkait dengan disiplin kerja.

5. REFERENCES

- Adnan Rajak. (2018). Pengaruh Human Capital dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate. *Jurnal Manajemen Sinergi (JMS)*, Vol. 5, No. 2, April 2018.
- Dapu, V. A. (2015). THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, LEADERSHIP, AND MOTIVATION ON. *Jurnal EMBA*, 3(3), 352-361
- Dessler, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources, Jilid 2, Prenhallindo, Jakarta
- Herny Yanti Rase, Mashur Razak, Badaruddin, (2021) Pengaruh kedisiplinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBIR) Volume 1, No. 1, 2021*
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Maryani, Y., Entang, M. and 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*, 22, pp. 1– 16. <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v2i2.14>
- Rizky Nugraha. (2019). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Inspektorat Kabupaten Morowali. *e Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 10, Oktober 2016 hlm 176-183.*
- Rozalia, Nur A. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang." *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, vol. 26, no. 2, 22 Sep. 2015.
- Sulila, Ismet. 2019. The Effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance, BTPN Gorontalo. *International Journal of Applied Business and International Management*. 4. 121-131.10.32535/ijabim.v4i3.690.
- Yossi Maria Marintan Hutajulu, (2020). Pengaruh Disiplin dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of environment and Management, Volume 2, No. 1.*