

The Influence Of Discipline And Work Motivation On Employee Performance At KUD Setia Tani, Makmur Sejahtera Village, Gunung Sahilan Subdistrict, Kampar Regency

Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KUD Setia Tani Desa Makmur Sejahtera Kecamatan Gunung Sahilan Kabupaten Kampar

Hamsal¹, Eva Sundari², Imam Hanafi³, Rahi Sunniawati Tampubolon Meisyaroh Nurlaila⁴, Jeprin Susanto Harefa⁵

Universitas Islam Riau^{1,2,3,4,5}

hamsal@eco.uir.ac.id¹, evasundarirawi@eco.uir.ac.id², imamhanafi@eco.uir.ac.id³

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of discipline and work motivation on employee performance at KUD Setia Tani. This study uses a quantitative approach with a sample of 37 respondents from a total population of 40 employees taken by purposive sampling technique. Data were collected through questionnaires, interviews, and documentation, and analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS version 26. The results of the study show that partial and simultaneous work discipline and motivation have a positive and significant effect on employee performance. These findings emphasize the importance of applying work discipline and providing motivation in improving organizational performance.

Keywords: Discipline, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada KUD Setia Tani. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 37 responden dari total populasi 40 karyawan yang diambil dengan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi, serta dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menekankan pentingnya penerapan disiplin kerja dan pemberian motivasi dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Kata kunci: Disiplin, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen krusial dalam pencapaian tujuan organisasi, termasuk koperasi unit desa (KUD). Dalam konteks KUD Setia Tani, keberhasilan operasional sangat bergantung pada kualitas dan produktivitas karyawannya. Kinerja karyawan tidak hanya mencerminkan kompetensi individu, tetapi juga berdampak langsung pada efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM menjadi aspek strategis yang tidak dapat diabaikan.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor determinan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin mencerminkan kepatuhan terhadap aturan dan norma organisasi yang berdampak pada ketepatan waktu, tanggung jawab, dan penyelesaian tugas. Hasil observasi menunjukkan bahwa sebagian karyawan KUD Setia Tani menunjukkan perilaku kurang disiplin, seperti keterlambatan kerja dan ketidakhadiran tanpa keterangan yang jelas. Data absensi tahun 2022 memperlihatkan adanya 18 kejadian keterlambatan, 11 kejadian alpa, dan beberapa kasus cuti serta sakit, yang mengindikasikan perlunya perbaikan sistem pengawasan dan pembinaan kedisiplinan.

Selain disiplin, motivasi kerja juga berperan penting dalam mendorong kinerja karyawan. Motivasi mencerminkan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat kerja individu. Meskipun KUD Setia Tani telah menyediakan insentif berupa gaji pokok, tunjangan, dan pelatihan, masih terdapat ketimpangan dalam pemberian bonus lembur serta jaminan karir dan hari tua. Hal ulanan sebagaimana terlihat dalam data kinerja tahun 2022 turut mengindikasikan adanya ketidakkonsistenan kinerja yang perlu dikaji lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada KUD Setia Tani Desa Makmur Sejahtera Kecamatan Gunung Sahilan Kabupaten Kampar.

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* (prestasi kerja) atau *actual performance* (prestasi yang sesungguhnya yang dapat dicapai oleh seseorang). Karena kinerja dalam suatu KUD Setia Tani merupakan jawaban terhadap keberhasilan atau kegagalan tujuan KUD Setia Tani yang telah ditetapkan, oleh karena itu karyawan dalam KUD Setia Tani harus bekerja sesuai dengan prosedur yang ditentukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Hasibuan (2012) “kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Menurut mengkunegara (2016:79) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Rivai (2014:34) “kinerja merupakan suatu fungsi dari Motivasi Kerja dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesedihan dan tingkat kemampuan tertentu.

Hariandja (2012) kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut Alfian & Afrial (2020) Kinerja yaitu hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Menurut Saputra & Pertiwi (2020) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015:131) kinerja adalah hasil dari melakukan pekerjaan.

Bismala (2016) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Husein Fattahh (2017) kinerja adalah hasil yang diharapkan dari perilaku. Maksudnya adalah kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dan dapat dilihat dari kuantitas, kualitas dan jam kerja. Berdasarkan dari pendapat di atas bahwa kinerja merupakan suatu bentuk pekerjaan yang telah dilakukan, yang memiliki tingkatan pencapaian atas tugas yang dilaksanakan seseorang sehingga dari sasaran yang dicapai atau tugas yang dilaksanakan dapat terlaksana dalam waktu yang ditetapkan.

Karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama. Secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua faktor individu dan situasi kerja. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karawan menurut kasmir (2016 : 189-193) Keahlian yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang memberikan hasil pekerjaan yang baik, Rancangan kerja, jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik maka akan menciptakan hasil yang tepat, Kepribadia, seseorang yang memiliki karakter baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sunggu-sungguh dengan penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan menjadi baik, Motivasi Kerja kerja, jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dari luar

dirinya maka karyawan akan melakukan sesuatu dengan baik dan Kepemimpinan, perilaku seorang pemimpin dalam mengatur dan mengelola bawahannya mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Jika pemimpin menyenangkan dan mengayomi maka karyawan akan senang juga mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya selanjutnya Gaya kepemimpinan, merupakan gaya seorang pemimpin dalam mengelola dan memerintah bawahannya, Budaya organisasi, kebiasaan yang dimiliki oleh organisasi atau KUD Setia Tani. Ketaatan karyawan untuk menuruti kebiasaan yang akan mempengaruhi kinerja, Kepuasan kerja, merupakan perasaan bahagia. Jika karyawan merasa bahagia maka hasil pekerjaannya akan baik, Lingkungan kerja, apabila lingkungan kerja terasa nyaman dan tenang maka akan membuat suasana kerja kondusif, sehingga efisiensi kerja dapat ditingkatkan, Loyalitas, karyawan yang loyal terhadap KUD Setia Tani terus dibina, sehingga terus bekerja meningkatkan dan merasa bahwa KUD Setia Tani seperti milik sendiri. Pada akhirnya, ini berdampak pada kinerja karyawan, Komitmen, Komitmen terhadap KUD Setia Tani meMotivasi Kerja karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, dan Disiplin adalah upaya seorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. Disiplin dalam apa yang menjadi tanggung jawabnya.

KUD Setia Tani mempunyai visi dan misi untuk memperoleh keuntungan. Maka dari hal tersebut, semua hal yang dilaksanakan karyawan harus dinilai kinerjanya. Rivai dan Basri pada Januari (2015: 13) Evaluasi kinerja adalah kondisi kerja pegawai, yang dibuat secara formal sehubungan dengan standar kinerja yang ditetapkan oleh KUD Setia Tani, Priansa (2016:272) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada pegawai. Berdasarkan dari beberapa pendapat para penulis sebelumnya dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses untuk mengetahui sejauh mana pekerja telah melaksanakan tugas selama periode waktu tertentu. Mangkunegara (2017) menyatakan dimensi dan indikator yang digunakan menentukan kinerja seorang karyawan, yaitu: Kualitas Kerja Dalam hal ini menyangkut ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan juga kebersihan, Kuantitas Kerja Dalam hal ini output perlu diperhatikan juga, bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat bias menyelesaikan kerja ekstra, Tanggung Jawab Dalam hal ini dapat mengikuti instruksi, inisiatif, hati- hati, dan juga kerajinannya, Sikap karyawan Dalam hal ini sikap terhadap KUD Setia Tani, pegawai lain dan pekerjaan serta kerja sama.

Disiplin

Disiplin diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan. Bagi sebuah KUD Setia Tani menegakkan sebuah Disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting. Karena dengan ditegakkannya Disiplin didalam sebuah KUD Setia Tani maka akan menjamin tata tertib serta kelancaran dalam pelaksanaan tugas, sehingga KUD Setia Tani dapat memperoleh hasil yang optimal. Hasibuan (2016) Kedisiplin merupakan salah satu pengetahuan dan keinginan karyawan untuk mematuhi semua peraturan KUD Setia Tani dan norma sosial yang ada pada KUD Setia Tani. Hamali (2016) Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan dan nilai nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Edy Sutrisno (2019) Disiplin merupakan salah satu cara yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan KUD Setia Tani dan norma-norma sosial yang berlaku. Hartatik (2014) Disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya, Dengan disiplin yang tinggi, para karyawan akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan

perkerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Sutrisno (2019) Disiplin merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan KUD Setia Tani dan norma-norma sosial yang berlaku. berikut beberapa fungsi dari disiplin kerj antara lain: Menata kehidupan bersama, Membangun Kepribadian, Melatih kepribadian dan Menciptakan lingkungan kondusif, Fungsi Disiplin ini adalah membentuk sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin didalam lingkungan ditempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

Motivasi Kerja Kerja

Hasibuan (2015) menyatakan bahwa Motivasi Kerja kerja pemberian daya penggerakan terhadap karyawan yang dapat menciptakan kegairahan kerja karyawan agar mereka mau berkerja sama dengan karyawan lainnya, dan berkerja efektif dan dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan kerja. Priansa (2016) menyatakan bahwa Motivasi Kerja adalah proses yang menunjukan intensitas individu, arah dan ketekunan terhadap peraturan yang ada pada KUD Setia Tani, agar dapat mencapai tujuan. Afandi (2018) Motivasi Kerja kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, Tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh- sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Sutrisno, (2011) Motivasi Kerja kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu Motivasi Kerja kerja sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Wibowo (2015) Motivasi Kerja kerja adalah sekumpulan kekuatan energetik yang dimulai baik dalam maupun diluar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan perkerjaan dan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketukunannya.

Kesimpulan kedua teori diatas adalah Motivasi Kerja merupakan pemberian daya penggerakan yang dapat menimbulkan niat seseorang untuk berkerja secara efektif dan ketekuna terhadap KUD Setia Tani agar keinginan seorang dapat tercapai sesuai dengan keinginan karyawan.

Siswanto (2015:124) menyatakan bahwa bentuk Motivasi Kerja yang sering digunakan oleh KUD Setia Tani mencakup 4 unsur utama yaitu: Kompensasi Dalam Bentuk Uang, Pengarahan Dan Pengendalian, Penetapan Pola Kerja Yang Efektif dan Kebijakan selanjutnya (Hasyim et al., 2020) menyatakan Motivasi Kerja kerja ialah : Untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan KUD Setia Tani.pemberian Motivasi Kerja kepada karyawan harus memperhatikan segala kelebihan dan keterbatasan dan kekurangan- kekurangan. Pemberian Motivasi Kerja ini harus sesuai dengan sasaran sehingga yang dihapkan bukan hanya bekerja, Meningkatkan semangat kerja karyawan.kondisi mental dan psikis karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas dalam pekerjaan.

Teori Motivasi Kerja yang sangat terkenal adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow, Maslow bahwa setiap diri manusia itu terdiri atas 5 (lima) kebutuhan yaitu: Aktualisasi diri, kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpen-dapat dengan mengemukakan ide- ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu, Penghargaan diri, kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain, Kepemilikan sosial, kebutuhan rasa memiliki, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai Kebutuhan rasa aman berupa kebutuhan perlindungan dariancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup dan Kebutuhan fisiologis, kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, seksual sebagai kebutuhan terendah.

Akbar Ali, Maira dan Jahanzaib Haider (2015) dengan judul "Impact of Motivation on the Working Perfomance of Employees : A Case Study of Pakistan". Dalam penelitiannya ia

mengatakan bahwa faktor yang mendorong. Motivasi Kerja kerja karyawan itu ada dua yaitu dorongan yang berasal dari diri karyawan meliputi penghargaan dan pengakuan dan dorongan yang berasal dari luar yaitu sikap peduli manajer dan pemberian umpan balik. sedang kan dalam penelitian ini dimensi dan indikator Motivasi Kerja kerja mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow (1943-1970), yaitu: Kebutuhan Fisiologis (Physiological Needs), Kebutuhan Rasa Aman (Safety Needs) dan Kebutuhan Sosial (Social Needs), Kebutuhan Pengakuan (Esteem Needs).

3. Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat kuantitatif deskriptif. Populasi adalah seluruh karyawan KUD Setia Tani (40 orang), dengan sampel 37 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2), dibantu oleh SPSS 26.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai $t > t$ tabel, $\text{sig} < 0.05$), Motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Secara simultan, disiplin dan motivasi kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai F hitung $> F$ tabel, $\text{sig} < 0.05$), Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,584, menunjukkan bahwa 58,4% variabilitas kinerja dijelaskan oleh kedua variabel bebas. Serta hasil penelitian mendukung teori bahwa disiplin dan motivasi merupakan faktor penentu utama dalam pencapaian kinerja optimal. Disiplin membantu menciptakan ketertiban, sedangkan motivasi memberikan dorongan psikologis. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Kasmir (2016) dan Hasibuan (2015).

5. Penutup

Kesimpulan

Disiplin dan motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KUD Setia Tani. Peningkatan keduanya secara bersamaan mampu mendorong produktivitas kerja.

Saran

Pihak manajemen KUD Setia Tani disarankan untuk: Meningkatkan disiplin kerja dengan pengawasan ketat dan penegakan aturan secara konsisten. Menyediakan bentuk-bentuk motivasi seperti insentif, pelatihan, dan jenjang karier. Dan Melakukan evaluasi berkala terhadap kinerja karyawan untuk menyesuaikan strategi motivasi dan disiplin.

Daftar Pustaka

- Abdul, L., Rizgi, Z. M., & Siti, M. (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS)*. 2(1), 35–49.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori,Konsep, dan Indikator)*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Akbar Ali, Maira dan Jahanzaib Haider (2015) dengan judul *“Impact of Motivation on the Working Perfomance of Employees : A Case Study of Pakistan”*.
- Alfian, A., & Afrial, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pundi*, 3(2), 91.
- Anogara. 2014. *Manajemen dan evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta Aswaja Pressindo
- Anogara. 2014. *Manajemen dan evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta Aswaja Pressindo

- Aqilla, V. *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan KUD Soliamitra)* (Bachelor's thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis uin jakarta).
- Ayu, P. J., & Yuniadi, M. M. A. M. (2015). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja karyawan studi pada PT. BPR Gunung Ringgit Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1).
- Bismala, L. (2016). Model Manajemen Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) untuk Meningkatkan Efektivitas Usaha Kecil Menengah. *Jurnal Enterpreuner Dan Entrepreneurship*, 5(1), 19–25.
- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta: Kencana.
- Fattah, husein. 2017. *Kepuasan kerja dan kinerja pegawai*. Elmatara, Yogyakarta.
- George & Jones. 2012. *understanding and managing organizational behavior* 6 edition. Pearson: Texas A& M University
- Ghozali. (2018). I. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- Hamali, A. Y. (2016b). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS.
- Hariandja. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia Widiasarana.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana
- Hasibuan, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P M. (2012). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta :PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. R. Supomo.
- Kasmir. (2016). *Manajmen Sumber Daya Manusia* (teori dan praktik). Depok: PT. Rajagrafindo persada.
- Kaswan, ahyadi. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk KUD Setia Tani* Edisi Ke 7. Depok: PT Rajagrafindo
- Mahardika, M., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Karyawan Koperasi Unit Desa. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(3), 652-660.
- Makplus, O. (2015). *Tujuan Disiplin*. Definisi-Pengertian.Com. [efinisi-pengertian.com/2015/04/tujuan-disiplin-kerja.html](https://definisi-pengertian.com/2015/04/tujuan-disiplin-kerja.html)
- Mangkunegara, A, A, A, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia KUD Setia Tani*. Bandung: PT Remadja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moh. Zaini. (2022). " Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Koperasi Unit Desa Pakis Kab. Malang) "
- Patra Pertiwi, T., & Saputra, A. (2020). Analisis Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 5(6), 202.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Rivai, V. (2014). *Msdm KUD Setia Tani dari Teori Ke Praktik Edisi Ketiga Cetakan Keenam*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan belas, Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, bumi aksara, jakarta.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen sumber daya manusia edisi ke 5*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung .alfabeta. CV.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung .alfabeta. CV.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Azis, F., & Maria, M. M. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang*. 2(2).

- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen sumber daya Manusia* (Edisi Pert). Kencana Prenada Media Group.
- Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk KUD Setia Tani*. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. PT Raja Grafindo Persada. Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers. Edisi Kelima.
- Widodo dkk. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar. Yogyakarta : Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Zaini, M., Djaelani, A. K., & Saraswati, E. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Koperasi Unit Desa Pakis Kab. Malang). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 11(13).