

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 2, Nomor 3, 2024, Halaman 259-265
 Licenced by CC BY-SA 4.0
 E-ISSN: [2986-6340](https://doi.org/10.5281/zenodo.12630304)
 DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.12630304>

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Mandiri Karya Snack di Kab. Karawang

Lisnawati¹

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UBP
 Email: Mn21.lisnawati@mhs.ubpkarawang.ac.id

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mempengaruhi keberhasilan dan produktivitas perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Mandiri Karya Snack di Kab. Karawang. Metode penelitian yang digunakan ialah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarikan kepada 35 karyawan mandiri karya snack. Analisis data yang dilakukan menggunakan regresi linier berganda. Maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Disiplin kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin dalam bekerja cenderung memiliki kinerja yang optimal. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa peningkatan motivasi kerja dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan di mandiri karya snack.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Mandiri Karya Snack*

Abstract

Employee performance is an important factor in influencing the success and productivity of the company. This study aims to examine the effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at Mandiri Karya Snack in Karawang Regency. The research method used is a quantitative method with a survey approach. Data collected through questionnaires distributed to 35 employees of Mandiri Karya Snack. Data analysis was carried out using multiple linear regression. So the results of this study indicate that work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Because employees who have high motivation tend to show better performance. Work discipline also has a positive and significant influence on employee performance. Employees who are disciplined at work tend to have optimal performance. The conclusion of this study is that increasing work motivation and work discipline can improve employee performance at mandiri karya snack.

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance, Mandiri Karya Snack*

Article Info

Received date: 15 May 2024

Revised date: 19 Mei 2024

Accepted date: 25 Mei 2024

PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan tergantung pada kinerja yang baik dari para pekerja. Untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan perlu mendapat bimbingan yang terstruktur dan efektif dari manajemen. Setiap karyawan pasti mengalami kejenuhan dalam menjalani rutinitas kerja sehari-hari. Rutinitas yang monoton bisa mengurangi semangat dan motivasi, yang pada akhirnya akan merugikan kinerja perusahaan. Motivasi kerja yang tepat dapat meningkatkan semangat dan motivasi karyawan, serta meningkatkan produktivitas mereka. Motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Orang yang memiliki motivasi yang tinggi saat bekerjapun tidak akan merasakan kesulitan saat mengerjakan tugas-tugasnya. Ia akan berusaha semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang baik. Serta akan selalu berusaha untuk mengembangkan diri dalam pekerjaan.

Motivasi yang baik akan berdampak pada pertumbuhan dan perkembangan yang signifikan bagi suatu perusahaan. banyak faktor yang mendorong peningkatan prestasi kerja diantaranya dengan menegakan disiplin kerja, karena keberhasilan suatu organisasi dapat diukur melalui seberapa besarnya kedisiplinan pegawainya. Menurut Siagian (Wau, Samalua Waoma, 2021) bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan

yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. penerapan disiplin kerja bermanfaat dalam mendidik para karyawan untuk mematuhi dan menaati peraturan, maupun kebijakan yang ada diperusahaan. Sehingga disiplin kerja sangat penting untuk ditegakan dalam perusahaan. Disiplin kerja seorang karyawan juga dapat dilihat dari kehadiran dalam bekerja, karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Selain itu selama jam kerja karyawan tidak akan mencuri-curi waktu untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Sehingga memiliki tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. dan dapat memberikan dampak yang baik juga dalam suasana kerja, sehingga akan menambah semangat dalam bekerja. Dengan begitu perusahaan akan menjadi tertib, lancar dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja atau biasa disebut performance, yaitu hasil dari apa yang telah dikerjakan atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja memiliki makna lebih luas, bukan hanya hasil dari apa yang telah dikerjakan, tetapi juga bagaimana proses pekerjaan tersebut berjalan.

Menurut Mardjuni (Syafuruddin, 2021) kinerja juga adalah bentuk implementasi dari rencana yang telah disusun dengan mengedepankan kapasitas sumber daya. Kinerja yang baik tidak lepas dari kerja sama antara atasan dan bawahan dalam menjalin hubungan kerja dan memberikan motivasi kepada karyawan agar terciptanya suasana kerja yang harmonis dan disamping itu kepemimpinan atasan di dalam sebuah organisasi perusahaan juga menjadi salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi. Setiap kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan perkembangan perusahaan adalah wujud dari performa atau kinerja karyawan. dalam hal ini, perusahaan harus bisa memantau kinerja setiap karyawan apakah karyawan tersebut mampu menjalankan tugasnya atau tidak. Penilaian kinerja ini berperan sangat penting dalam menentukan kerja sama dengan karyawan. Perusahaan harus menyadari potensi tenaga kerja mereka karena lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Memiliki kinerja karyawan yang tinggi, akan meningkatkan tingkat produktivitas perusahaan dengan demikian akan meningkatkan keuntungan perusahaan.

Berdasarkan penelitian menurut Naharudin dan Sadegi dalam jurnal (Novriani Gultom & Nurmayasroh, 2021) membuktikan kinerja karyawan tergantung pada kemauan dan juga keterbukaan karyawan itu sendiri dengan dirinya dan orang lain dalam melakukan pekerjaan. Selanjutnya dia menyatakan adanya kemauan dan keterbukaan karyawan dalam menjalankan tugasnya, dapat meningkatkan produktivitas karyawan yang juga berujung pada kinerja. Dalam observasi yang telah dilakukan masih banyak karyawan yang sering datang terlambat hal ini berarti kurangnya dorongan motivasi dan kedisiplinan sehingga kinerja karyawan belum tercapai secara maksimal. maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan mandiri karya snack.

KAJIAN TEORI

Motivasi

Motivasi merupakan sesuatu hal yang menyebabkan, mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut (Hidayat, 2024) motivasi 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 dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut (Soejarminto & Hidayat, 2022) mengatakan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

Disiplin Kerja

Menurut (Arie Hendra Saputro & Ridlwan Muttaqin, 2023) menyatakan bahwa “Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, dan ketertiban”. Sedangkan Penelitian (Azhari & Supriyatin, 2020) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai

suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan. Menurut (Soejarminto & Hidayat, 2022) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari usaha karyawan yang dipegaruhi oleh kemampuan dan persepsi peran dan tugas. Sedangkan Menurut Porter & Lawren (dalam Suryawan & Salsabilla, 2022) kinerja karyawan sebagai keinginan melakukan pekerjaan, keterampilan, pemahaman apa dan bagaimana melakukannya. Adapun indikator dari kinerja karyawan ialah Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, dan Efektivitas.

HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan model hipotesis, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Terdapat pengaruh secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : Terdapat pengaruh secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Kuantitatif dengan pendekatan survei. penelitian ini dilakukan di Mandiri Karya Snack Kab. Karawang. Jalan Kertabumi Karawang Jawa Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan mandiri karya snack. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh dengan jumlah sebanyak 35 Karyawan. Sehingga yang menjadi target penelitian ini adalah yang dianggap telah mewakili populasi. Sampel kajian yang ditetapkan melalui *non-probability sampling* melalui *purposive sampling*. Pengumpulan Data Metode pengumpulan data yaitu Observasi dan Kuisisioner. Namun terdapat 2 jenis data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder. Selanjutnya, data yang terkumpul diolah menggunakan SPSS.

HASIL

Hasil Uji Kuesioner/Instrument

Uji Validitas

1. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Hasil uji validitas Motivasi Kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	Batas Validitas	Keterangan
P1	0,715	0,334	Valid
P2	0,718	0,334	Valid
P3	0,630	0,334	Valid
P4	0,689	0,334	Valid
P5	0,726	0,334	Valid
P6	0,796	0,334	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja terlihat dalam tabel 5 diatas bahwa nilai rhitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,334. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh variabel Motivasi Kerja bagi Kinerja Karyawan Mandiri Karya Snack di Kab. Karawang.

2. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	Batas Validitas	Keterangan
P1	0,652	0,334	Valid
P2	0,809	0,334	Valid
P3	0,642	0,334	Valid
P4	0,671	0,334	Valid
P5	0,772	0,334	Valid
P6	0,594	0,334	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja terlihat dalam tabel 6 diatas bahwa nilai rhitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,334. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh variabel Disiplin Kerja bagi Kinerja Karyawan Mandiri Karya Snack di Kab. Karawang.

3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	Batas Validitas	Keterangan
P1	0,823	0,334	Valid
P2	0,688	0,334	Valid
P3	0,542	0,334	Valid
P4	0,547	0,334	Valid
P5	0,754	0,334	Valid
P6	0,741	0,334	Valid
P7	0,642	0,334	Valid
P8	0,566	0,334	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan terlihat dalam tabel 7 diatas bahwa nilai rhitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,334. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh variabel Kinerja Karyawan Mandiri Karya Snack di Kab. Karawang.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas terlihat dalam tabel berikut :

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronch Bach's Alpha	Syarat	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,792	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,779	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,816	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian (2024)

Berdasarkan tabel 8 di atas nilai Cronbach Alpha setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,6 maka dengan demikian hasil yang didapat dalam perhitungan ini yaitu semua variabel memiliki nilai reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel independen dan variabel dependen terdistribusi dengan normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode one sample Kolmogorov Smirnov, dengan indikatornya bila nilai asymp. sig. (2-tailed) lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan data terdistribusi normal. (Gorang et al., 2022)

Tabel 5 Uji Normalitas

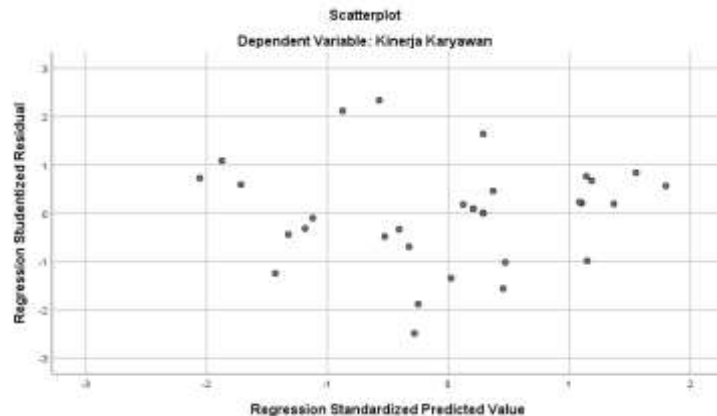
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.61025829
Most Extreme Differences	Absolute	.128
	Positive	.097
	Negative	-.128
Test Statistic		.128
Asymp. Sig. (2-tailed)		.159 ^c

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian (2024)

Diketahui dari hasil Uji Normalitas bahwasanya pada nilai signifikan Asymp.Sig (2tailed) adalah 0,159 lebih besar daripada 0,05. Maka uji standar Kolmogorov-Smirnov dapat ditarik kesimpulannya bahwasanya data tersebut berdistribusi normal, maka dari itu asumsi normalitas pada model suatu regresi ini telah tercukupi dan juga terpenuhi.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk melihat sama atau tidaknya variasi residual dari satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Penelitian untuk menguji heterokedastisitas tersebut dengan melihat nilai signifikan pada uji glejser. Bila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 pada setiap variabel independen, maka dapat dikatakan data ini tidak terjadi gejala heterokedastisitas (Sugiyono, 2019).



Gambar 1 Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian (2024)

Berdasarkan data yang disuguhkan di atas bahwa hal itu diketahui, titik-titik pada data tersebut tersebar berada di atas dan juga di bawah atau sekitar nol. Pola pada titik-titik ini tidak mengelompok hanya di bagian atas atau di bagian bawah, titik-titik data menyebar tidak membentuk pola tetapi meluas kemudian menyusut dan meluas lagi. tidak terstruktur, sehingga dalam penelitian ini tidak terdapat varians variabel.

3. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas diperoleh dari nilai VIF (Variance-Inflating Factor) jika $VIF > 10$ atau 0.10, derajat kolinearitas dapat diterima. Uji multikolinearitas di dalam penelitian ini telah disajikan pada Tabel yang tertera di bawah ini

Tabel 6 Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja (X1)	0,713	1,403
Disiplin Kerja (X2)	0,870	2,262

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian (2024)

Terkait data yang telah tertera di Tabel 10, menyatakan bahwa nilai toleransi Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,713 VIF sebesar 1,403. Nilai toleransi Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,870 dan VIF sebesar 2,262 pada nilai VIF tersebut berlaku untuk seluruh variabel di Tabel > 10 oleh karena itu bisa mengambil kesimpulan bahwa tidak terjadi gangguan multikolinearitas atau dengan kata lain pada model regresi ini tidak memiliki gangguan multikolinearitas.

Regresi Berganda

Analisis regresi berganda ialah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat (Arie Hendra Saputro & Ridlwan Muttaqin, 2023).

Tabel 7 Analisis Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.551	3.969		1.651	.109
	Motivasi Kerja	.329	.176	.262	1.866	.071
	Disiplin Kerja	.732	.181	.568	4.047	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian (2024)

Berdasarkan hasil uji regresi berganda di atas dapat memberikan informasi bahwa $Y = 6,551 + 0,329x_1 + 0,732x_2 + e$. Dari persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut: Konstanta (α) sebesar 6,551 menunjukkan apabila Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) bernilai 0 dan bersifat positif yang berarti kenaikan variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) akan berdampak pada nilai Kinerja Karyawan yang juga meningkat sebesar 6,551.

Uji T

Berikut adalah hasil perhitungan untuk diuji:

Tabel 8 Hasil Uji T

Model	T	Sig	Keterangan
Motivasi Kerja	1,866	0,071	Signifikan
Disiplin Kerja	4,047	0,000	Signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan uji t maka dapat di tarik kesimpulan bahwa nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel untuk keseluruhan variabel. berdasarkan hal tersebut maka dapat di tarik kesimpulan bahwa Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Mandiri Karya Snack di Kab. Karawang

Variabel motivasi kerja kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Terlihat dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas $0,071 < 0,05$, hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan pada Mandiri Karya Snack di Kab. Karawang maka dengan demikian H_0 ditolak. Hal ini konsisten dengan penelitian (Gorang et al., 2022; Ulfa et al., 2022; Arie Hendra Saputro & Ridlwan Muttaqin, 2023) bahwa Motivasi Kerja berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Mandiri Karya Snack di Kab. Karawang

Variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Terlihat dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas $0,000 < 0,05$, hal ini berarti bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Mandiri Karya Snack di Kab. Karawang maka dengan demikian H_0 ditolak. Hal ini konsisten dengan penelitian (Gorang et al., 2022; Suryawan & Salsabilla, 2022; Hidayat, 2024) menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

SIMPULAN

Sesuai hasil analisis dan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini adalah:

1. Secara parsial variabel Motivasi Kerja berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Mandiri Karya Snack di Kab. Karawang dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana nilai probabilitas $0,071 < 0,05$.

2. Secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Mandiri Karya Snack di Kab. Karawang dengan uji statistik melalui uji T dengan taraf nyata $0,000 < 0,050$.

REFERENSI

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134-143.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11-19.
- Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 259-278.
- Siregar, S., Effendy, S., & Ritonga, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1971-1802.
- Rayyan, A., & Paryanti, A. B. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 9-19.
- Abdullah, L. M., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Rengat. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(3), 369-376.
- Kusumasari, I. R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 21(2), 186.
- Idrus, I., Hakim, H., & Kamaruddin, Y. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Industrial Engineering and Management (JUST-ME)*, 2(02), 46-52.
- Arie Hendra Saputro, A. H. S., & Ridlwan Muttaqin, R. M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nirmas Utama Pada Divisi Modern Trade Di Kota Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1563–1572. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1385>
- Azhari, R., & Supriyatin. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(6), 1–25.
- Gorang, A. F., Hermayanti, Peny, T. L. L., & Awang, M. Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(21), 673–686.
- Hidayat, M. S. (2024). Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Kalimutu Mitra Perkasa. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(February), 4–6.
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 22–32. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2465>
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Ulfa, Y. M., Sumantri, B. A., & Wihara, D. S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (Kpri) Karya Utama Kecamatan Tarokan. *Simposium Manajemen Dan Bisnis Prodi Manajemen FEB UNP Kediri Tahun 2022*, 424–436.