

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CYCLONE INDONESIA

Susi Susanti Gea¹, Widhi Wicaksono²

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

susantisusigea@gmail.com, dosen01049@unpam.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh positif secara parsial dan simultan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cyclone Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dengan sampel jenuh sebanyak 65 responden. Analisis data menggunakan, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 0,774 + 0,508X_1 + 0,476X_2$, nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,870 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan sebesar 75,7% sedangkan sisanya 24,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji hipotesis parsial (uji t) motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai thitung 8,610 > ttabel 1,699 atau nilai sig 0,000 < 0,05. Uji hipotesis parsial (uji t) disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai thitung 9,402 > ttabel 1,699 atau sig 0,000 < 0,05. Sedangkan uji hipotesis simultan (uji F) menunjukkan nilai Fhitung 96,705 > Ftabel 3,15 atau nilai sig 0,000 < 0,05. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cyclone Indonesia Kota Tangerang.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

The purpose of this study is to determine the partial and simultaneous positive influence of work motivation and work discipline variables on employee performance at PT Cyclone Indonesia. The research method used was descriptive with a quantitative approach with a saturated sample of 65 respondents. Data analysis using, validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, t test and F test. The results of this study show that work motivation (X1) and work discipline (X2) have an effect on employee performance (Y) with the regression equation $Y = 0.774 + 0.508X_1 + 0.476X_2$, the value of the correlation coefficient or the level of relationship between the independent variable and the bound variable is obtained as 0.870 It means that they have a very strong relationship. The value of the determination coefficient or contribution to the influence of work motivation and work discipline simultaneously was 75.7% while the remaining 24.3% was influenced by other variables that were not studied in this study. The partial hypothesis test (t-test) of work motivation on employee performance showed a tcal value of 8.610 > a ttable of 1.699 or a sig value of 0.000 < 0.05. The partial hypothesis test (t-test) of work discipline on employee performance showed a

tcal value of 9.402 > ttable 1.699 or sig 0.000 < 0.05. Meanwhile, the simultaneous hypothesis test (F test) showed a value of Fcal 96.705 > Ftable 3.15 or a sig value of 0.000 < 0.05. Hypothesis testing shows that there are positive and significant contributors to partial and simultaneous work motivation and work discipline on employee performance at PT Cyclone Indonesia Tangerang City.

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Dalam era digital yang terus berkembang, *TikTok Shop* telah muncul sebagai ancaman signifikan bagi banyak bisnis, mengubah lanskap persaingan secara drastis. Tidak hanya berdampak pada strategi pemasaran dan penjualan perusahaan, tetapi juga secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Masalah ini yang sedang dihadapi oleh PT Cyclone Indonesia selama beberapa tahun belakang. Karyawan belum mencapai target yang di tentukan oleh perusahaan Karyawan belum dapat menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang telah ditargetkan perusahaan. PT Cyclone Indonesia menghadapi tantangan serius terkait kinerja karyawan yang belum mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Meskipun telah diberikan sumber daya dan pelatihan yang memadai, masih terdapat kesenjangan antara harapan perusahaan dan kinerja aktual karyawan. Dampaknya tidak hanya terbatas pada kinerja individu, tetapi juga berpotensi mempengaruhi produktivitas keseluruhan perusahaan dan kualitas layanan yang disediakan. Selain permasalahan di atas peneliti juga melihat adanya karyawan tidak mempergunakan waktu dengan efektif dan buang-buang waktu. Masalah karyawan yang tidak memanfaatkan waktu dengan efektif dan cenderung membuang-buang waktu merupakan tantangan serius yang dihadapi oleh banyak perusahaan, termasuk PT Cyclone Indonesia. Ketidakmampuan untuk mengelola waktu dengan baik dapat berdampak langsung pada kinerja individu dan keseluruhan perusahaan. Ketika karyawan membuang waktu, mereka kehilangan kesempatan untuk menyelesaikan tugas yang ditetapkan, mengakibatkan penundaan dalam proyek- proyek dan target yang ditetapkan. Selain itu, perilaku ini juga dapat menimbulkan gangguan pada rekan kerja dan mengganggu dinamika kerja tim secara keseluruhan. Selain itu, penggunaan waktu yang tidak efektif juga mencerminkan kurangnya tanggung jawab dan disiplin dari seorang karyawan, yang pada gilirannya dapat merusak reputasi dan citra profesional mereka. Penulis juga melihat fenomena, kurangnya menaati segala peraturan organisasi dan kedisiplinan atas kesadaran diri. Kurangnya kepatuhan terhadap peraturan organisasi dan kurangnya kedisiplinan yang bersumber dari kesadaran diri merupakan masalah serius yang dapat mengganggu efektivitas dan produktivitas di lingkungan kerja. Ketika karyawan tidak mematuhi aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan, hal ini dapat mengakibatkan berbagai konsekuensi negatif, termasuk penundaan dalam penyelesaian proyek, pelanggaran hukum, dan bahkan risiko kecelakaan atau kerugian finansial bagi perusahaan. Selain itu, kurangnya kedisiplinan yang berasal dari kesadaran diri juga mencerminkan rendahnya komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan dan organisasi secara keseluruhan. Hal ini dapat mengganggu dinamika tim dan mempengaruhi motivasi karyawan lainnya. Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan bahasan masalah di atas maka penulis akan menyusun rumusan masalah tersebut sebagai berikut: 1.) Apakah pengaruh motivasi kerja

terhadap kinerja karyawan PT Cyclone Indonesia? 2.) Apakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Cyclone Indonesia? 3.) Apakah pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Cyclone Indonesia? Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah: 1.) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Cyclone Indonesia. 2.) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Cyclone Indonesia. 3.) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Cyclone Indonesia.

Berikut adalah fenomena-fenomena yang terjadi di PT. Multi Point Anugrah :

Data Kinerja Hasil Pekerjaan PT Cyclone Indonesia Periode 2020-2022

No.	Aspek	Target	Realisasi	Gap
1	Melakukan evaluasi kerja terhadap karyawan	2 kali / bulan	1 kali / bulan	1 kali / bulan
2	Mengadakan training/program pelatihan kerja	1 kali / 6 bulan	0 kali / 6 bulan	1 kali / 6 bulan
3	Melibatkan karyawan untuk berbagi ide ke Perusahaan	1 kali / bulan	1 kali / bulan	0 kali / bulan
4	Melakukan Pengecekan faktor produksi dan alat alat produksi	2 kali / minggu	1 kali / minggu	1 kali / minggu
5	Pelaporan hasil produksi yang di capai oleh Karyawan	2 kali / bulan	1 kali / bulan	1 kali / bulan

Sumber: PT Cyclone Indonesia (2023).

Data Standar Motivasi PT Cyclone Indonesia Periode 2020-2022

No.	Aspek	Target	Realisasi	Gap
1	Pencapaian target penjualan	Memenuhi target 100 unit/ bulan	95 unit/ bulan	5 unit / bulan
2	Pengembangan kompetensi	Menyelesaikan 3 pelatihan dalam setahun	1 pelatihan selesai	2 pelatihan belum Selesai
3	Peningkatan kepuasan pelanggan	Meningkatkan skor kepuasan pelanggan dari 4.2 menjadi	4.4 dalam 6 bulan	0.1 dalam 6 bulan

		4.5 dalam 6 bulan		
4	Peningkatan produktivitas	Meningkatkan output 10% perkuartal	9% perkuartal	1% Perkuartal

Sumber: PT Cyclone Indonesia (2023)

Data Standar Kedisiplinan PTCyclone Indonesia Periode 2020-2022

No	Aspek	Target	Realisasi	Gap
1	Karyawan datang terlambat	≤ 5 Orang/ Bulan	7 Orang/bulan	2 orang / Bulan
2	Karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu	≤ 6 jam/ hari	9 jam/ hari	3 jam / hari
3	Karyawan mengikuti breafing	5 orang / hari	3 orang / hari	2 orang / Hari
4	Karyawan mengikuti meething	5 orang / Bulan	4 orang / bulan	1 orang / Bulan

Sumber: PT. Cyclone Indonesia (2023)

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2019: 8), yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2019: 13) penelitian deskriptif yaitu, penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

Teknik Pengumpulan Data

1. Data Primer

Menurut Edi Riadi (2016:48), data primer adalah data informasi yang diperoleh tangan pertama yang dikumpulkan secara langsung dari sumbernya. Data primer ini adalah data yang paling asli dalam karakter dan tidak mengalami perlakuan statistik apapun. Ada beberapa cara yang dilakukan untuk memperoleh data primer. Untuk mendapat data tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Cyclone Indonesia. Peneliti memberikan kuesioner yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel X1, 14 pernyataan X2 dan 12 pernyataan untuk variabel Y dan diberikan kepada 35 orang karyawan (responden), jawaban yang telah diberikan terhadap kuesioner tersebut dikelompokkan ke dalam 5 peringkat yang mengacu pada skala likert sebagai berikut:

Skor Skala Likert

Pilihan Jawaban		Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu-ragu	R	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2019: 147)

Adapun kuesioner yang digunakan terdiri dari tiga bagian yaitu:

1. Bagian pertama, berisi identitas responden yang meliputi nama, jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama responden bekerja di PT Cyclone Indonesia.
2. Bagian kedua, berisi cara pengisian kuesioner. Cara pengisian kuesioner memuat petunjuk teknis pengisian kuesioner untuk memudahkan responden memahami dan memberikan tanggapan.
3. Bagian ketiga, berisi pernyataan-pernyataan tentang motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Bagian ini terdiri dari 3 bagian atas setiap variabel. Masing-masing variabel yaitu kinerja karyawan (12 pertanyaan), motivasi kerja (12 pertanyaan) disiplin kerja (14 pernyataan).

2. Data Sekunder

Menurut Edi Riadi (2016:48), data sekunder adalah informasi tangan kedua yang sudah dikumpulkan oleh beberapa orang (organisasi) untuk tujuan tertentu dan tersedia untuk berbagai penelitian. Data sekunder tersebut tidak murni dalam karakter dan telah menjalani treatment setidaknya satu kali. Contoh data sekunder adalah data yang diperoleh dari Biro Pusat Statistik (BPS), buku, laporan, jurnal, dan lain-lain. Dalam metode analisis data ini, peneliti mencatumkan berbagai rumus/formula untuk mengungkapkan menganalisis atau mengolah data dengan menggunakan pengelolaan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 24.0.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan karakteristik responden diketahui bahwa dari 65 responden atau karyawan PT Cyclone Indonesia terdiri dari Perempuan yaitu sebanyak 35 orang atau sebesar 54% dan responden dengan jenis kelamin Laki-laki sebanyak 30 orang atau sebesar 46%. Usia responden menunjukkan bahwa responden yang berusia <25 Tahun sebanyak 28 orang atau 43%, responden yang berusia 25 - 35 Tahun sebanyak 35 orang atau 54%, dan responden yang berusia 36-45 Tahun sebanyak 2 orang atau 3%. responden atau karyawan PT Cyclone Indonesia tidak terdapat responden dengan pendidikan SD dan SMP sedangkan responden dengan pendidikan SMA Sederajat sebanyak 26 orang atau sebesar 40%, responden dengan pendidikan Diploma sebanyak 29 orang atau sebesar 45% responden dengan pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 7 orang atau 11%. Dan responden dengan Pendidikan Magister (S2) sebanyak 3 orang atau 5%.

PEMBAHASAN

1. Pembahasan Hasil Analisis Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial, didapatkan hasil $Y = 11,427 + 0,784X_1$, koefisien korelasi dan koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa, uji hipotesis parsial menunjukkan bahwa nilai thitung $8,610 < t_{tabel} 1,669$ atau nilai Sig $0,000 > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan Variabel motivasi kerja (X_1) Berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Cyclone Indonesia. Koefisien korelasi Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Kinerja sebesar 0,735. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah kuat ada pada interval interpretasi koefisien korelasi, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X_2) berhubungan kuat Terhadap Kinerja karyawan (Y) PT Cyclone Indonesia. Determinasi (R^2) sebesar 0,541. Hal ini menunjukkan pengertian bahwa variabel kinerja karyawan PT Cyclone Indonesia dipengaruhi variable disiplin kerja sebesar 54,1% sedangkan sisanya sebesar 45,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhamad Iksan 2019, Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Syncrum Logistics. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Mega Lestari Plasindo dengan hasil penelitian Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pembahasan Hasil Analisis Disiplin kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial didapatkan hasil $Y = 11,185 + 0,683X_2$. menunjukkan bahwa nilai thitung $9,402 > t_{tabel} 1,669$ atau nilai Sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan Variabel Disiplin Kerja (X_2) Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Cyclone Indonesia. Koefisien korelasi diperoleh nilai sebesar 0,764. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah kuat ada pada interval interpretasi koefisien korelasi, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berhubungan kuat terhadap kinerja karyawan PT Cyclone Indonesia. Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,584. Hal ini menunjukkan pengertian bahwa variabel kinerja karyawan PT Cyclone Indonesia dipengaruhi variable disiplin kerja sebesar 58,4% sedangkan sisanya sebesar 41,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ahmad Rayyan dan Atik Budi Paryanti 2021 dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta dengan hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pembahasan Hasil Analisis Motivasi Kerja Disiplin kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan, didapatkan hasil $Y = 0,774 + 0,508X_1 + 0,476X_2$, regresi linier berganda, koefisien korelasi dan koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa, uji hipotesis simultan menunjukkan bahwa nilai Fhitung $96,705 > F_{tabel} 3,15$ atau nilai Sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan Variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2)

Berpengaruh Signifikan Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Cyclone Indonesia. Persamaan regresi $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ adalah $Y = 0,774 + 0,508X_1 + 0,476X_2$ persamaan ini dapat disimpulkan bahwa constant $a = 0,774$ yang berarti ini menunjukkan jika skor pada variabel motivasi kerja dan disiplin kerja sama dengan nol, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,774. Koefisien regresi motivasi kerja pada persamaan b_1X_1 diatas diperoleh sebesar 0,508 menunjukkan bahwa jika variabel bebas (X_1) naik satu satuan, maka variabel terikat (Y) dapat diprediksi akan meningkat sebesar 0,508 (50,8%) pada konstanta 0,774 dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien regresi disiplin kerja pada persamaan b_2X_2 diatas diperoleh sebesar 0,476 menunjukkan bahwa jika variabel bebas (X_2) naik satu satuan, maka variabel terikat (Y) dapat diprediksi akan meningkat sebesar 0,476 (64,9%) pada konstanta 0,774 dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien korelasi diperoleh nilai koefisiensi korelasi motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersamaan 0,870 hal ini dapat diartikan bahwa hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sangat kuat ada pada interval interpretasi koefisien korelasi, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berhubungan sangat kuat terhadap kinerja karyawan PT Cyclone Indonesia. Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,757. Hal ini menunjukkan pengertian bahwa variable kinerja karyawan PT Cyclone Indonesia dipengaruhi variable motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersamaan sebesar 75,7% sedangkan sisanya sebesar 24,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti oleh peneliti. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wahyudi 2021 dengan judul Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap kinerja Karyawan bank BCA Syariah dengan hasil secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan maka kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Cyclone Indonesia.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana $Y = 11,427 + 0,784X_1$ dapat disimpulkan bahwa apabila variabel motivasi kerja ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan akan menambah 0,784 dan sebaliknya. Hasil pengujian hipotesis parsial diperoleh nilai thitung $8,610 < t_{tabel} 1,669$ atau nilai Sig $0,000 > 0,05$ maka H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan Variabel motivasi kerja (X_1) Berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Cyclone Indonesia.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Cyclone Indonesia.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana $Y = 11,185 + 0,683X_2$ dapat disimpulkan bahwa apabila variabel disiplin kerja ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan akan menambah 0,683 dan sebaliknya. Hasil pengujian hipotesis parsial nilai thitung $9,402 > t_{tabel} 1,669$ atau nilai Sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 2 ditolak dan H_a 2 diterima, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan Variabel Disiplin Kerja (X_2) Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Cyclone Indonesia

3. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja kartawan PT Cyclone Indonesia. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda $Y = 0,774 + 0,508X_1 + 0,476X_2$ dapat disimpulkan bahwa apabila variabel motivasi kerja dan disiplin kerja ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan akan menambah 0,508 dan 0,476 begitu sebaliknya. Hasil pengujian hipotesis simultan nilai thitung 96,705 > ttabel 1,669 atau nilai Sig 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan Variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja (X_2) Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Cyclone Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1(3), 416-422.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi;. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Anang, Firmansyah M; Budi, w Mahardhika;. (2018). *Manajemen teori, konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101- 118.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. ALFABETA, cv.
- Effendi, M., & Yogie, F. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 1(1), 88- 98.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Firmansyah M, A., & W Mahardika, B. (2018). *Manajemen teori, konsep dan aplikasi*. Deepublish.
- Flippo, Edwin B;. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Bandung: Erlangga 1989.
- Ghozali, Imam;. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi dengan Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko T, H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- 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.
- Kelompok Gramedia, PT Alex Media Komputindo.
- Mangkunegara, D. A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih (ed.)). PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Moeheriono. (2020). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Edisi Revi). PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- 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.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23-29.
- Santoso, S. (2015). *SPSS20 Pengelolaan Data Statistik di Era Informasi*. Sudjana; (2017). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&d*. Bandung: Suharsimi, Arikunto;. (2015). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan (Edisi Revisi)*. Suharsimi, Arikunto;. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Supangat, A. (2018). *Statistika Dalam Kajian Deskriptif, inferensif dan Nonparametrik*. Kencana Prenada Media Group.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa dan Umum*. Yrama Widya.
- Wahyudi, M. (2019). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351-360.