

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDOFARMA TBK

Sandy Pangestu<sup>1</sup>, Edward Efendi Silalahi<sup>2</sup>  
Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Correspondence		
Email: <a href="mailto:sandypangestu46@gmail.com">sandypangestu46@gmail.com</a> <sup>1</sup> , <a href="mailto:edward.efendi@dsn.ubharajaya.ac.id">edward.efendi@dsn.ubharajaya.ac.id</a> <sup>2</sup>	No. Telp:	
Submitted: 22 January 2024	Accepted: 1 February 2024	Published: 2 February 2024

### ABSTRACT

Penelitian ini tujuannya agar melihat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indofarma Tbk. Metode penelitian yang diterapkan ialah kuantitatif. Populasinya yaitu karyawan pada PT. Indofarma Tbk sejumlah 150 orang. Teknik pengumpulan data memakai data primer berbentuk angket. Teknik penilaian sampel memakai rumus *slovin* dengan margin of eror 5%, maka total sampel yang dipakai sejumlah 109 responden. Teknik pemilihan sampel memakai *purposive sampling*. Teknik pemilihan data yang dipergunakan yaitu angket. Alat analisis data pada penelitian ini adalah *SPSS versi 22* dengan menggunakan uji regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi Kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari nilai  $f_{hitung} 2,848 \geq f_{tabel} 0,188$  dengan angka signifikan untuk  $0,005 \leq 0,005$  dengan koefisien senilai 0,478. Artinya motivasi kerja secara parsial mempengaruhi variabel kinerja karyawan yang bermakna. Maka menerima hipotesis 1 pada penelitian ini diterima. Kemudian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari nilai  $f_{hitung} 12,915 \geq f_{tabel} 0,188$  dengan angka signifikan untuk  $0,000 \leq 0,005$  dengan koefisien regresi senilai 0,562. Artinya disiplin kerja secara individual mempengaruhi variabel kinerja karyawan yang bermakna. Maka menerima hipotesis 2 pada penelitian ini diterima. Untuk peneliti selanjutnya dapat dilakukan penambahan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

### ABSTRAK

*The aim of this research is to see the influence of work motivation and work discipline on employee performance at PT. Indofarma Tbk. The research method applied is quantitative. The population is employees at PT. Indofarma Tbk numbering 150 people. The data collection technique uses primary data in the form of a questionnaire. The sample assessment technique uses the Slovin formula with a margin of error of 5%, so the total sample used is 109 respondents. The sample selection technique uses purposive sampling. The data selection technique used is a questionnaire. The data analysis tool in this research is SPSS version 22 using multiple linear regression tests. Based on the research results, it shows that work motivation has a positive and significant effect on employee performance which can be seen from the fcount value of  $2.848 \geq ftable 0.188$  with a significant figure of  $0.005 \leq 0.005$  with a coefficient of 0.478. This means that work motivation partially influences meaningful employee performance variables. So accepting hypothesis 1 in this study is accepted. Then work discipline has a positive and significant effect on employee performance which can be seen from the fcount value of  $12.915 \geq ftable 0.188$  with a significant figure of  $0.000 \leq 0.005$  with a regression coefficient of 0.562. This means that individual work discipline influences meaningful employee performance variables. So accepting hypothesis 2 in this study is accepted. For further researchers, other variables can be added that can influence employee performance.*

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

## PENDAHULUAN

Dunia usaha saat ini perlu memberi respon secara cepat terhadap perubahan di era globalisasi. Pada hakikatnya potensi sdm sebagai sumber modal yang begitu penting bagi tercapainya tujuan sebuah lembaga. Sehingga, organisasi harus menggunakan sdm yang dimiliki semaksimal mungkin, sebab keberhasilan hanya bergantung pada keterampilan teknis dan kekuatan finansial. Namun sumber daya manusia juga sangat penting dalam kemajuan

teknologi dan memerlukan motivasi dan disiplin yang tinggi dalam menyelesaikan tugas organisasi dan individu (Ningsih, 2023)

Sumber daya manusia termasuk harta terpenting bagi sebuah perusahaan. Sebab, kunci sukses suatu perusahaan dimulai dari kegiatan yang menguatkan orang – orang yang memberikan energi, bakat kreatif dan semangat sebagai penggerak utamanya. Apapun jenis upaya yang dilaksanakan suatu perusahaan, SDM berperan penting dalam keuntungan perusahaan. Sehingga, perusahaan membutuhkan staff yang handal dan kompeten. Usaha dalam meraih tujuan perusahaan antara lain dengan memaksimalkan disiplin kerja dan motivasi kerja supaya karyawan dapat berhasil bekerja di perusahaan yang memenuhi dengan kebutuhan hidupnya (Suci et al., 2020).

Motivasi kerja yang ditanamkan pada diri karyawan menjadi landasan untuk menciptakan rasa disiplin dalam bekerja guna memaksimalkan kualitas kerja dan mencapai tujuan organisasi. Seperti fasilitas kerja yang sesuai, nyaman nya lingkungan kerja, kepemimpinan yang suportif, rekan kerja yang baik dan gaji yang tinggi (Aldi & Susanti, 2019).

Disiplin kerja mengacu pada kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi seluruh peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Sehingga Disiplin kerja juga mencerminkan rasa tanggung jawab individu terhadap pekerjaan yang diberikan. Hal ini meningkatkan semangat untuk mencapai tujuan perusahaan (Kurnia & Sitorus, 2022).

Kinerja pegawai merupakan suatu bentuk pekerjaan yang diselesaikan dengan baik secara keseluruhan dalam jangka waktu tertentu dengan menyelesaikan tugas-tugas yang berkaitan dengan keterampilan, seperti menetapkan atau menyetujui standar, sasaran dan standar prestasi kerja. Kinerja karyawan dioptimalkan ketika perusahaan mengidentifikasi karyawan yang termotivasi dan cerdas untuk mencapai dan melaksanakan tujuan kerja mereka (Lotu et al., 2022).

Berdasarkan pengamatan penulis sebagai peneliti menyatakan bahwa karyawan masih mempunyai permasalahan pada disiplin kerja dan motivasi kerja di buktikan dengan data hadir karyawan dan data keterlambatan kerja karyawan PT. Indofarma Tbk 2023 sebagai berikut :

**Tabel 1.1 Daftar Hadir Karyawan PT. Indofarma Tbk (2023)**

Bulan	Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Absensi		Total Tidak Hadir	Rasio
			Sakit	Alfa		
Januari	22	150	6	3	9	13%
February	20	150	2	1	3	4%
Maret	21	150	4	2	6	9%
April	14	150	1	4	5	7%
Mei	20	150	2	2	4	6%
Juni	19	150	2	6	8	11%
Juli	20	150	1	5	6	9%
Agustus	23	150	5	2	7	10%
September	20	150	8	1	9	3%
Oktober	21	150	2	4	6	9%
November	22	150	3	2	5	7%
Desember	18	150	4	5	9	13%
<b>Total</b>						<b>100%</b>

Sumber : HRD PT. Indofarma Tbk (2023)

**Tabel 1.2 Daftar Keterlambatan Jam Masuk Kerja Karyawan**

Bulan	Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Keterlambatan	Rasio
Januari	22	150	7	14%
February	20	150	4	8%
Maret	21	150	2	4%
April	14	150	5	10%
Mei	20	150	1	2%
Juni	19	150	3	6%
Juli	20	150	6	12%
Agustus	23	150	4	8%
September	20	150	5	10%
Oktober	21	150	3	6%
November	22	150	2	4%
Desember	18	150	8	16%
<b>Total</b>				100%

Sumber : HRD PT. Indofarma Tbk (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 tingkat absensi karyawan dan tabel 1.2 tingkat keterlambatan karyawan PT. Indofarma Tbk dapat dilihat bahwa selama satu tahun memiliki tingkat rasio tertinggi absensi pada bulan januari dengan rasio 13 % dan pada bulan desember dengan rasio 13 %, karena banyak nya karyawan yang tidak hadir dan alasan sakit. Dan dapat dilihat data karyawan yang terlambat paling tertinggi pada bulan januari dengan rasio 14 % serta pada bulan desember dengan rasio 16 %. Dari hasil kedua tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa masih adanya karyawan yang datang terlambat masuk kantor dan pulang lebih awal, masih ada karyawan yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung, masih ada karyawan yang tidak mengikuti aturan berpakaian yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dan perilaku karyawan dalam bekerja. Sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan berakibat pada gagalnya pencapaian tujuan organisasi.

Faktor lain juga yang turut menentukan menurun nya kualitas kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Dapat dilihat dari para pekerja memiliki motivasi kerja yang rendah dikarenakan keterlambatan dalam pembayaran gaji, tunjangan, fasilitas, mudah bosan dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan kurang ada hal yang menantang untuk dikerjakan, kurangnya memunculkan ide-ide baru dalam penyelesaian tugas, sebagian pegawai kurang memiliki kebutuhan untuk meraih prestasi dalam bekerja, dimana kebanyakan pegawai datang ke kantor hanyalah untuk melaksanakan rutinitas sehari-hari tanpa mengutamakan pencapaian prestasi yang tinggi dalam bekerja dan masih ada pegawai yang bermalas - malasan dalam bekerja dan lebih banyak bersantai dari pada bekerja. Sehingga kurangnya motivasi kerja tersebut dapat mempengaruhi menurun nya kualitas kinerja karyawan.

Maka dalam hal ini perlu dilakukan peningkatan kualitas perusahaan dari sisi internal, seperti peningkatan kualitas pengawasan kerja. Pengawasan kerja merupakan kewajiban setiap atasan untuk mengawasi kepada bawahannya yang bersifat *preventif* dan pembinaan. Dengan adanya pengawasan dapat mengetahui kegiatan-kegiatannya dari setiap aspek permasalahan pelaksanaan tugas bilamana terjadi penyimpangan, maka dapat menegur secara langsung kepada karyawan untuk memperbaiki kesalahan tersebut dan memberikan tindakan sangsi sesuai aturan yang ditetapkan dalam peraturan undang-undang yang berlaku. Dengan adanya peraturan yang jelas dan tegas untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik dalam perusahaan. Yaitu peraturan jam masuk, pulang kerja, jam istirahat, aturan berpakaian, aturan berperilaku dalam bekerja dan aturan melakukan

pekerjaan yang berhubungan dengan unit kerja. Dengan demikian, perusahaan yang baik harus berusaha untuk menciptakan peraturan dan regulasi yang tegas, di patuhi dan di perhatikan oleh seluruh karyawan di dalam perusahaan.

Berdasarkan masalah yang terjadi di PT. Indofarma Tbk. Maka peneliti berminat dalam mengadakan suatu penelitian yang judulnya **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indofarma Tbk”**. Maka diketahui rumusan masalahnya dapat dilihat seperti berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indofarma Tbk?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indofarma Tbk?
3. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indofarma Tbk?

## KAJIAN TEORI

### Motivasi Kerja

Menurut (Nasution et al., 2021) Menyatakan bahwa motivasi kerja menjelaskan tentang suatu situasi yang menggambarkan bentuk yang tidak berwujud yang mengacu pada kemampuan atau ketidak mampuan seseorang atas tindakan yang dilakukan. Kemudian menurut (Nurjaya, 2021) menyatakan bahwa Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dalam diri seseorang atau individu untuk menekuni suatu kegiatan dengan sungguh-sungguh dan mampu melaksanakannya dengan baik dan bermutu.

Jenis-jenis motivasi menurut (Pratami, 2022) yaitu :

1. Motivasi positif, manajer memberi dorongan bawahannya dengan memberi penghargaan terhadap karyawan akan meningkatkan semangat kerja lebih tinggi dari sebelum nya.
2. Motivasi negatif, dengan adanya respon negatif manajer kepada bawahannya agar menenuhi standar kerjanya dikarenakan takut dihukum yang menimbulkan dampak jangka panjang.

Tujuan motivasi kerja menurut (Sulistiani & Syahrinullah, 2023) yaitu :

1. Memaksimalkan moral pegawai.
2. Meningkatkan kesadaran pegawai terhadap tugasnya.
3. Memaksimalkan kualitas kinerja karyawan.
4. Pertahankan stabilitas dan loyalitas karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut (Sariani et al., 2020) yaitu :

1. Faktor tingkat pendidikan, Pegawai yang pendidikannya lebih tinggi akan lebih terdorong, sebab wawasannya lebih baik dari pada pegawai yang tingkat pendidikannya lebih rendah.
2. Faktor kebutuhan, kebutuhan sebanding dengan motivasi. Kian terpenuhi kebutuhan pekerja, maka pegawai akan kian terdorong untuk bekerja.
3. Faktor kebosanan, Rasa lelah juga bosan bisa menjadi pengaruh mood dalam bekerja
4. Faktor kondisi lingkungan kerja, Lingkungan kerja meliputi semua prasarana dan peralatan kerja yang terdapat disekeliling pekerja (tempat kerja, peralatan, penerangan, dan hubungan dengan teman) yang bisa berpengaruh pada kinerja pekerjaan itu sendiri.
5. Keamanan dan keselamatan kerja, Seluruh pekerja mempunyai hak atas perlindungan tenaga kerja untuk melindungi dirinya dari beberapa hal diluar dugaan
6. Faktor ada jaminan karir (Penghargaan atas prestasi), Siapa pun akan bekerja keras dan mengorbankan keahliannya untuk perusahaan jika mereka yakin pekerjaan tersebut menjamin jalur karier yang jelas.

Indikator motivasi kerja menurut (Pradana & Santoso, 2021) yaitu :

1. Prestasi kerja
2. Peluang untuk maju
3. Penghargaan
4. Tanggung Jawab

### Disiplin Kerja

Menurut (Jufrizen & Sitorus, 2021) Disiplin kerja merupakan suatu proses yang mengembangkan perilaku pegawai yang terlibat, karena disiplin kerja tercermin pada perilaku pegawai itu sendiri dan bukan pada pegawai lain. Sedangkan menurut (Caissar et al., 2022) Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai dan menaati peraturan yang ada, baik tertulis maupun tidak tertulis, ketika pegawai melanggar tugas atau wewenang yang diberikan.

Jenis-Jenis disiplin kerja menurut (Baiti et al., 2020) yaitu :

1. Disiplin preventif, bertujuan guna mendorong kepatuhan terhadap aturan, dengan tujuan mencapai disiplin pribadi tingkat tinggi dan memastikan bahwa peran kepemimpinan tidak menghambat spontanitas dan kreativitas
2. Disiplin Korektif, tujuannya guna mencegah perlawanan lebih lanjut dan tindakan ini biasanya berbentuk teguran, peringatan, skorsing, ataupun pemecatan.
3. Disiplin progresif, tujuan untuk mendapatkan perhatian dan perbaikan dari pelaku, sebelum menjatuhkan hukuman yang lebih berat.

Tujuan disiplin kerja menurut (Mbate'e, 2020) yaitu :

1. Disiplin harus bersifat membangun dengan cara menegur secara halus dan menghindari kesalahan di depan umum agar tidak malu
2. Disiplin secara pribadi dengan cara mencegah kesalahan saat menegur di depan umum supaya tidak merasa sakit hati
3. Keadilan dalam disiplin, jika terdapat kesalahan harus dikenakan sanksi berupa tindakan disipliner.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kinerja karyawan menurut (Afandi (2016) yaitu :

1. Faktor Keadilan
2. Faktor kepemimpinan
3. Faktor pengawasan
4. Faktor system penghargaan
5. Faktor kemampuan
6. Faktor ketegasan dan sanksi hukuman

Indikator disiplin kerja menurut (Lestari & Afifah, 2021) :

1. Aturan mengenai berpakaian
2. Aturan jam masuk, istirahat, pulang
3. Aturan hal apa saja yang boleh/tidak boleh yang dikerjakan
4. Aturan menggunakan unit kerja.

### Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang memiliki arti prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Tricayanti et al., 2023). Sedangkan pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya ditentukan oleh individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi (Rafi et al., 2022).

Tujuan kinerja karyawan (Marisya, 2022) yaitu :

1. Memberikan kesempatan kepada karyawan, karyawan mempunyai hak untuk membahas harapan dan aspirasinya untuk memaksimalkan kualitas pekerjaannya dalam karirnya saat ini.
2. Sebagai aturan dalam bekerja, karyawan mempunyai hak untuk melakukan keputusan terkait presentasi kerja.

3. Membantu manajemen untuk memotivasi karyawan, pegawai mempunyai hak untuk meningkatkan kualitas kerjanya berdasarkan kinerja dan wawasannya terhadap tujuan organisasi.
4. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan, Karyawan dapat membantu teman dengan kebutuhan kinerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Muchsinati & Lyvia, 2022) yaitu :

1. Perekrutan, proses mengidentifikasi kandidat untuk posisi terbuka dan memilih serta mempekerjakan mereka untuk mengisi lowongan di sebuah institusi.
2. Pelatihan dan pengembangan, dapat di definisikan sebagai petugas medis yang memperoleh sdm yang efisien juga baik, maka harus diberikan pengembangan serta pelatihan ini.
3. Penilaian kinerja, karyawan diberikan penilaian kinerja untuk membantu mereka lebih memahami apa yang perlu ditingkatkan dan dilakukan dengan baik sesuai standar perusahaan.

Adapun indikator kinerja karyawan menurut (Putra & Zabaldi, 2022) yaitu

1. Kualitas, sebagai kepatuhan terhadap prosedur, disiplin, dan komitmen. Sejauh mana suatu kegiatan yang diinginkan dapat menghasilkan hasil yang mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan kinerja kegiatan tersebut untuk mencapai tujuan aktivitas yang diinginkan.
2. Kuantitas, adalah jumlah aktivitas yang diperoleh serta dinyatakan dalam unit yang di selesaikan.
3. Penggunaan waktu dalam bekerja, Absensi merupakan suatu keyakinan karyawan untuk datang bekerja setiap hari
4. Kerja sama antara pegawai lainnya, Kolaborasi adalah keterampilan di mana karyawan bekerja dengan bantuan orang lain untuk menyelesaikan tugas yang disetujui dan mencapai hasil semaksimal mungkin.

**Tabel Penelitian Terlebih Dahulu**

No	Nama Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian	Objek Penelitian
1.	(Maswiati Et Al. 2023)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan, Dan Kompetensi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Ksda Sulawesi Selatan Makasar.	Kompetensi, Lingkungan Kerja, Motivasi Sangat Memberi Pengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Ksda Sulawesi Selatan Makasar.	59 Karyawan Balai Besar Ksda Sulawesi Selatan Di Makasar
2.	(Rivaldo & Nabella, 2023)	<i>Education, Performance, Employee, Training, Experience and Work Discipline PT. Infineon Technologies Batam.</i>	<i>Training, Experience, Education, And Work Discipline Influence Employee Performance PT. Infineon Technologies Batam</i>	87 Employee PT. Infineon Technologies Batam
3	(Yusuf et al., 2023)	Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.	Motivasi Kerja, Kedisiplin Kerja Seara Signifikan Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.	64 Karyawan Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan

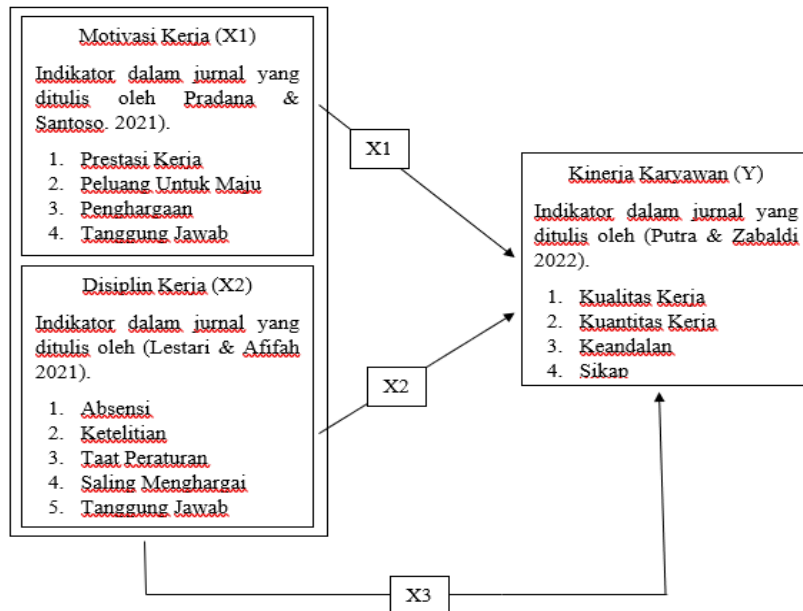
No	Nama Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian	Objek Penelitian
4	(Abdullah & Winarno, 2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Kerinci.	Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Secara Positif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Kerinci.	49 Karyawan Dinas Koprasi Perindustrian Koprasi Dan Perdagangan Kabupaten Kerinci
5	(Ali & Simamora, 2022)	<i>Influence Of Work Motivation And Work Discipline Analysis On Increasing Employee Performance PT. Pengalengan Ikan Di Jawa Timur.</i>	<i>Work Motivation And Work Discipline Have A Positive Effect On Improving Employee Performance PT. Pengalengan Ikan Di Jawa Timur.</i>	<i>Employee PT. Pengalengan Ikan Di Jawa Timur</i>
6	(Caissar et al., 2022)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Antam Tbk (Uibpei) Pongkor.	Secara Positif Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Antam Tbk (Uibpei) Pongkor.	46 Karyawan PT. Antam Tbk (Uibpei) Pongkor
7	(Lotu et al., 2022)	Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Sudiroprajan.	Secara Signifikan Stres Kerja, Kerja Disiplin Dan Motivasi Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Sudiroprajan.	Karyawan Kantor Kelurahan Sudiroprajan
8	(Manippi & Saiful, 2022)	Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng.	Secara Positif Kompensasi, Kompetensi Dan Kinerja Karyawan Mempengaruhi Motivasi Karyawan Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng.	107 Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng
9	(Siregar et al., 2022)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pengolahan Ptpn Iii Rantauprapat.	Motivasi Kerja Dan Secara Disiplin Kerja Positif Mempengaruhi Kinerja Karyawan Ptpn Iii Rantauprapat.	119 Karyawan Bagian Produksi Pengolahan Ptpn Iii Rantauprapat
10	(Idrus et al., 2021)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT, IKI.	Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Secara Positif Bermakna Mempengaruhi PT. IKI.	Karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (IKI).
11	(Sitopu et al., 2021)	<i>The Influence Of Discipline Wrok, Compensation And Motivation Work On The Performance Of PT. Sinar Clear Suskes Indo.</i>	<i>Work Motivation, Work Discipline And Compensation On The Performance Of PT. Sinar Clear Suskes Indo.</i>	<i>130 Employee PT. Sinar Clear Suskses Indo</i>
12	(Abrar Muslim Et Al., 2020)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pjb Paiton.	Disiplin Kerja Memiliki Pengaruh Positif Bermakna Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pjb Paiton.	35 Karyawan Pada PT. Pjb Paiton.

No	Nama Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian	Objek Penelitian
13	(Hustia, 2020)	Pengaruh Lingkungan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Pada PT. Cs2 Pola Sehat Palembang	Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Secara Positif Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Cs2 Pola Sehat Palembang.	73 Karyawan PT. Cs2 Pola Sehat Palembang.
14	(Martha & Miawan Putra, 2020)	Pengaruh Kepuasan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Padang.	Secara Bermakna Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Mempengaruhi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Padang.	50 Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Padang.
15	(Nurmayanti & SAP, 2020)	<i>The Effect Of Work Environment, Work Discipline, Work Experience, And Competence On Employee Performance PT. Makassar Megaputra Prima Telkomsel.</i>	<i>Competence, Work Experience, Work Discipline And Work Environment Do Not Have A Significant Effect On The Performance Of PT. Employees. Makassar Megaputra Prima Telkomsel</i>	46 Employees PT. Makassar Megaputra Prima Telkomsel
16	(Adha et al., 2019)	Pengaruh Kepuasan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Padang.	Secara Bermakna Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Mempengaruhi Terhadap Kinerja Karyawan.	50 Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Padang.
17	(Arisanti et al., 2019)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI (Persero) Tbk, Cabang Nganjuk.	Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Secara Positif Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. BNI (Persero) Tbk, Cabang Nganjuk.	32 Karyawan PT. BNI (Persero) Cabang Nganjuk.
18	(Ekhsan. et., al., 2019)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Syncrum Logistics.	Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Posif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Syncrum Logistics.	60 Karyawan PT. Syncrum Logistics
19	(Natalia et., al., 2019)	<i>Influence Of Work Motivation And Work Discipline Analysis On Increasing Employee Performance Fish Canning In East Java.</i>	<i>Work Discipline And Work Motivation Have A Significant Positive Influence On Improving The Performance Of Fish Canning Employees In East Java.</i>	35 Fish Canning Employee In East Java.
20	(Susanto, 2019)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka.	Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Secara Positif Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka	60 Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2023

## KERANGKA KONSEPTUAL

Kerangka teori ini menghubungkan secara teoritis antara variabel **X** atau variabel eksogen. Yaitu Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap variabel (**Y**) atau variabel endogen, yaitu Kinerja Karyawan.



Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2023

## Hipotesis Penelitian

H1 : Diduga Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofarama Tbk.

H2 : Diduga Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofarama Tbk.

H3 : Diduga Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofarama Tbk.

## METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitiannya yaitu kuantitatif dan pengolahan datanya menggunakan sampel acak (*purposive sampling*) untuk mengukur analisis data yang memuat pernyataan maupun pertanyaan serta telah ada opsi jawaban yang berbentuk numerik atau angka yang mencakup setiap nilai. Kemudian sumber data yang digunakan oleh penelitian yaitu data primer yang dikumpulkan dengan angket yang disebar secara online dengan menggunakan *Google Form* yang melalui Group *Whatsap* atasan, kemudian manajer akan menginstruksikan kepada HRD untuk menyebarkan dan mengisi kuesioner ini kepada karyawan PT. Indofarma Tbk (Hera & Elvandari, 2021). Populasi PT. Indofarma Tbk sebanyak 150 karyawan dan total dari sampel penelitian pada PT. Indofarma Tbk sebanyak 109 responden dengan menggunakan teknik *purposive sampling* & diukur dengan rumus *slovin*.

Untuk memperoleh hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian, anda dapat menggunakan program analisis statistik *SPSS for Windows* untuk menghitung metode analisis data yang benar. Kualitas data yang dikumpulkan dan diperiksa dengan pengujian yaitu :

1. Uji Validitas

a) Motivasi Kerja

Berdasarkan Hasil uji validitas menyatakan bahwa motivasi kerja valid, karena  $r$ -hitung  $\geq$   $r$ -tabel yang memiliki nilai 0,188 dari 20 butir.

b) Disiplin Kerja

Berdasarkan Hasil uji validitas menyatakan bahwa disiplin kerja valid, karena  $r$ -hitung  $\geq$   $r$ -tabel yang memiliki nilai 0,188 dari 25 butir.

c) Kinerja Karyawan

Berdasarkan Hasil uji validitas menyatakan bahwa motivasi kerja valid, karena  $r$ -hitung  $\geq$   $r$ -tabel yang memiliki nilai 0,188 dari 20 butir.

2. Uji Reabilitas

Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha	N of Items
a) Motivasi Kerja	.627	20
b) Disiplin Kerja	.958	25
c) Kinerja Karyawan	.951	20

Hasil dari uji reabilitas menyatakan bahwa 3 variabel tersebut valid, karena karena nilai tersebut  $\geq$  0,60.

3. Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-17.155	10.860		-1.580	.117		
	Motivasi Kerja	.478	.168	.168	2.848	.005	.651	1.536
	Disiplin Kerja	.562	.044	.762	12.915	.000	.651	1.536

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai *tolerance* dari kedua variabel independent sebesar 0,651  $\geq$  0,05 dan VIF sebesar 1,536  $\leq$  10. Jadi dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi masalah pada uji multikolinieritas.

4. Uji Korelasi Person Product Moment

Correlations				
		Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.591	.618
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	109	109	109
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.591	1	.861
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	109	109	109
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.618	.861	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	109	109	109

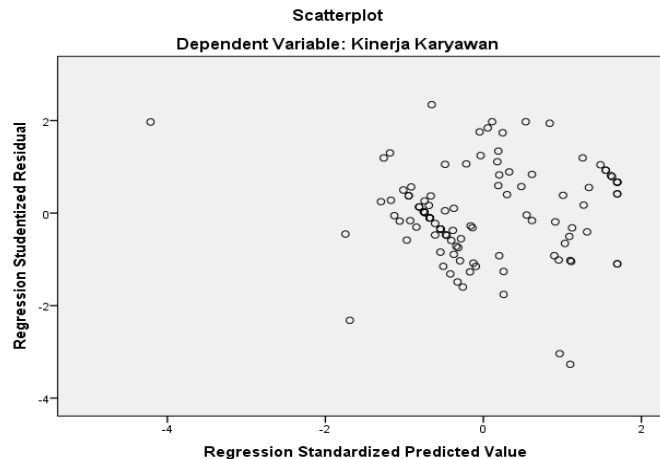
. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel diatas menghasilkan bahwa nilai variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) signifikan yaitu  $0,000 \leq 0,005$ . Artinya variabel motivasi kerja ( $x_1$ ) memiliki hubungan secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $y$ ). Kemudian untuk variabel Disiplin kerja



( $x_2$ ) terdapat nilai signifikansi  $0,000 \leq 0,005$ . Artinya variabel disiplin kerja ( $x_2$ ) memiliki hubungan secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $y$ ). Untuk nilai korelasi motivasi kerja 1.00 yang memiliki tingkat ke eratan hubungan antara  $x$  dan  $y$  adalah sangat kuat. Sedangkan nilai korelasi disiplin kerja memiliki tingkat ke eratan hubungan antara  $x$  dan  $y$  adalah sangat kuat. Sehingga dapat di kesimpulan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja menunjukkan arah hubungan yang searah.

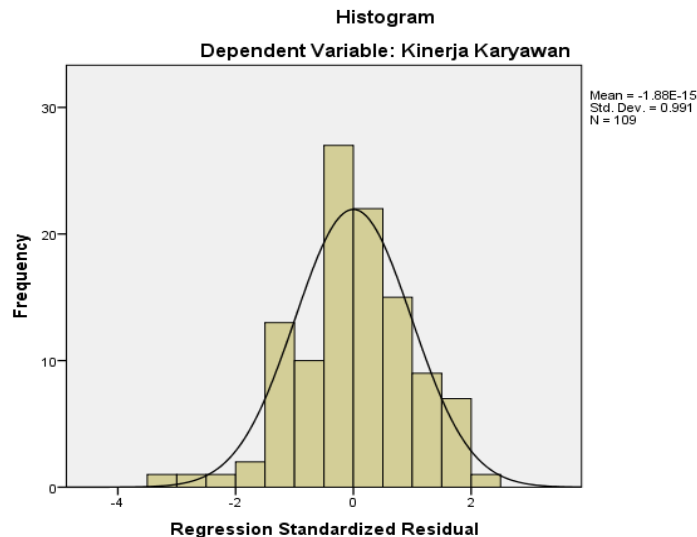
#### 5. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan uji yang ditunjukkan bahwa pada grafik *scatter plot* dapat di lihat di titik-titik yang terdapat pada grafik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu  $y$ .

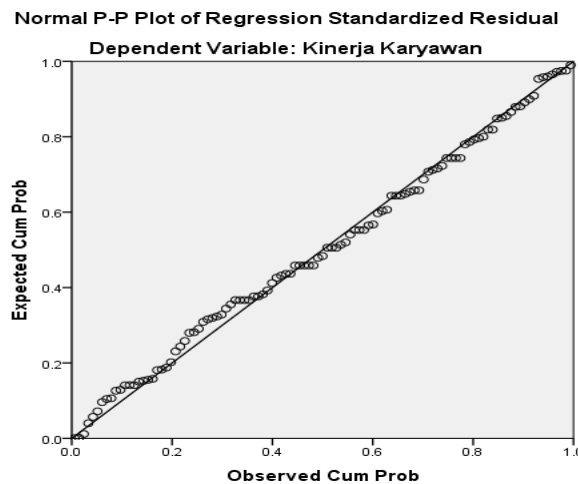
#### 6. Uji Normalitas

##### a) Grafis Histogram



Bila dilihat pada gambar diatas yang berbentuk seperti lonceng terbalik yang berarti bahwa data dapat dikatakan distribusi normal.

##### b) Probabillity Plot



Dapat dilihat pada gambar probability plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonal nya, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

7. Uji Analisis Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-17.155	10.860		-1.580	.117
	Motivasi Kerja	.478	.168	.168	2.848	.005
	Disiplin Kerja	.562	.044	.762	12.915	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel di atas diketahui bahwa terdapat nilai constant sebesar -17,155. sedangkan nilai X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> (koefisien regresi) sebesar 0,420 dan 0,386. Sehingga persamaan regresi dapat di tulis  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$  atau  $Y = -17,155 + 0,478 (X_1) + 0,562 (X_2)$ . Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

a) Konstanta (a)

Persamaan diatas menunjukkan nilai konstanta (a) sebesar -17,155. Hal ini berarti bahwa jika variabel motivasi kerja dan disiplin kerja bernilai nol (0), maka variabel motivasi kerja sebesar -17,155

b) Motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,478 dan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel motivasi kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,478 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.

c) Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,562 dan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel disiplin kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,562 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.

8. Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-17.155	10.860		-1.580	.117
	Motivasi Kerja	.478	.168	.168	2.848	.005

Disiplin Kerja	.562	.044	.762	12.915	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Dari tabel di atas disimpulkan bahwa :

a) Motivasi kerja

Dari output table yang dihasilkan nilai uji t menunjukkan bahwa terdapat nilai t-hitung  $2,848 \geq r$ -tabel  $0,188$  dengan nilai signifikan untuk  $0,005 \leq 0,05$  dengan koefisien  $0,478$ . Artinya variable motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Maka hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima.

b) Disiplin kerja

Dari output table yang dihasilkan nilai uji t menunjukkan bahwa terdapat nilai t-hitung  $12,915 \geq r$ -tabel  $0,188$  dengan nilai signifikan untuk  $0,000 \leq 0,05$  dengan koefisien  $0,526$ . Artinya variable motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Maka hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima.

9. Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5498.711	2	2749.356	167.673	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1738.096	106	16.397		
	Total	7236.807	108			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja						

Dari tabel diatas yang diambil menggunakan anovaa hasil yang di dapat menunjukan bahwa uji f di nyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika f-hitung  $\geq$  f-tabel, yang dimana f-tabel dapat dihitng dengan rumus:

$$Df_1 = k-1$$

$$Df_2 = k-2$$

Keterangan :

k = Jumlah Variabel Penelitian

n = Banyak nya Jumlah Responden

Sehingga dari variabel penelitan dengan jumlah 3 dan jumlah dari responden 109. Kemudian total dari keseluruhan adalah  $109-3 = 106$  responden dan taraf signifikan  $0,05$  atau  $5\%$  di dapat kan pada nilai t-tabel sebesar  $3.08$ .

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai f-hitung dari variabel motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar  $167.673 \geq$  f-tabel sebesar  $3,08$  dan nilai signifikasi nya  $0,000 \leq 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

10. Uji Analisis Determenasi ( $R^2$ )

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.872 <sup>a</sup>	.760	.755	4.049	.760	167.673	2	106	.000
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja									

Berdasarkan table 4.18 dapat kita lihat bahwa nilai analisis determinasi ( $r^2$ ) yaitu sebesar  $0,755$  sama dengan  $75,5\%$ . sehingga dapat simpulkan bahwa pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja memberi kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar  $75,5\%$ . sedangkan sisanya  $15,5\%$  dipengaruhi oleh diluar variabel lain.



## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji analisis data yang didapatkan dari hasil uji t yang menunjukkan nilai t-hitung  $2.848 \geq t\text{-tabel } 0,188$  dengan nilai signifikansi  $0,005 \leq 0,05$ . Sehingga dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung penelitian terlebih dahulu dari (Febsri Susanti, 2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika motivasi kerja tinggi, maka kinerja karyawan akan tinggi. Namun sebaliknya, jika motivasi kerja rendah, maka kinerja karyawan akan rendah.

### 2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji analisis data yang didapatkan dari hasil uji t yang menunjukkan nilai t-hitung  $12.915 \geq t\text{-tabel } 0,188$  dengan nilai signifikansi  $0,000 \leq 0,05$ . Sehingga dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung penelitian terlebih dahulu dari (Sari, 2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika disiplin kerja tinggi, maka kinerja karyawan akan tinggi. Namun sebaliknya, jika disiplin kerja rendah, maka kinerja karyawan akan rendah.

### 3. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada jumlah hasil perhitungan data statistik melalui SPSS menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki nilai t-hitung  $2,848 \geq t\text{-tabel } 0,188$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 \leq 0,05$ . Sedangkan disiplin kerja menunjukkan nilai t-hitung  $12,915 \geq t\text{-tabel } 0,188$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 \leq 0,05$ . Berdasarkan kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan atau bersama - sama antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini di dukung penelitian terlebih dahulu dari (Gagas et al., 2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi kerja dan disiplin kerja, maka mengakibatkan semakin tinggi kinerja karyawan

## KESIMPULAN

1. Hasil Pengujian memperlihatkan bahwa motivasi kerja secara positif mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Hasil pengujian memperlihatkan bahwa disiplin kerja secara positif mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Hasil pengujian memperlihatkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara positif mempengaruhi kinerja karyawan

## SARAN

1. Sebaiknya PT. Indofarma Tbk harapannya bisa memaksimalkan motivasi kerja karyawan dengan memberi pelatihan ataupun arahan langsung pada pegawai. Bisa dilaksanakan melalui pembagian penghargaan untuk pekerja yang berprestasi, memberi pelatihan karyawan secara rutin dan berkala dan mengetahui kelebihan atau kekurangan setiap pegawai.
2. Sebaiknya PT. Indofarma Tbk melihat ulang usaha yang perlu diambil supaya motivasi kerja yang terbentuk menurut harapan pegawai dengan memberi keamanan juga kenyamanan. Maka, bisa memaksimalkan kinerja yang dihasilkan pegawai.
3. Sebaiknya PT. Indofarma Tbk harus lebih maksimal dalam menumbuhkan kedisiplinan terhadap semua pekerja organisasi, baik bawahan ataupun atasan secara adil. Keberadaan disiplin kerja yang baik dalam organisasi, maka bisa memaksimalkan kinerja pegawai dalam menjalankan tanggung jawab atau tugas yang diterima dari organisasi.

4. Sebaiknya PT. Indofarma Tbk Meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan menerapkan ketentuan yang jelas di lingkungan perusahaan dengan memberikan sanksi yang jelas bagi karyawan yang melakukan pelanggaran kesalahan pada aturan organisasi, sehingga tidak terulang kembali kepada karyawan lain.

#### DAFTAR PUSTAKA

- 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. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i3.363>
- Abrar Muslim, Ms. S., Bansu Irianto Ansori, Me., Usman, M., Said Ali Akbar, Mp., Rafsanjani, Ms. T., Kes Munawir, M., Vera Viena, M., Marisa Yoestara, M., Zulfan, M., & Zaiyana Putri, M. (N.D.). *Pembicara*. <https://ojs.serambimekkah.ac.id/semnas/article/view/1696>
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/et4rn>
- Ali, I. Y., & Simamora, R. (2022). Effect Of Work Discipline And Work Motivation On Employee Performance. *Almana: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 124–135. <https://doi.org/10.36555/almana.v6i1.1785>
- 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. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 69–87. <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812>
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting And Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Ekhsan, M., & Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa, P. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1. <https://jurnal.unismabekasi.ac.id/index.php/optimal/article/view/1734/1541>
- Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Menurut Afandi (2016)*. (N.D.). <https://ejournal.lppmunsera.org/index.php/SM/article/view/2277/1737>
- Hera, T., & Elvandari, E. (2021). Pengaruh Model Pembelajaran Explicit Instruction Pada Pembelajaran Tari Daerah Sebagai Dasar Keterampilan Menari Tradisi. *Jurnal Sitakara*, 6(1), 40–54. <https://doi.org/10.31851/sitakara.v6i1.5286>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Idrus, I., Kamaruddin, Y., Industri, T., Teknik, F., Makassar, U. I., Perintis, J., & Makassar, N. (2021). *KINERJA KARYAWAN*. 02(2), 46–52.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856. <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/sintesa/article/view/419/434>
- Kerja, P. M., Kerja, K., Disiplin, D. A. N., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2019). *Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Natalia Susanto*. 7(1). <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemenbisnis/article/view/8153/7337>
- Kurnia, N. A., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 48–57. <https://doi.org/10.32534/Jv.V17i1.2536>
- Kusumasari, I. R. (N.D.). *No Title*. 21(2), 186–204. <https://jurnal.stiapembangunanjember.ac.id/index.php/dianilmu/article/view/287/pdf>
- Lestari, S., & Afifah, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 3(1), 93–110. <https://doi.org/10.34005/Kinerja.V3i1.1279>
- Lotu, N. A., Widodo, Z. D., & Sumarto, L. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Sudiroprajan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(4), 703–712. <https://doi.org/10.37606/Publik.V9i4.456>
- Manippi, W. A., & Saiful, N. A. Q. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 283–294. <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/2695/1792>
- Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *Mamen: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/Mamen.V1i4.1065>
- Martha, L., & Miawan Putra, R. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Padang. *Jurnal Pundi*, 4(1), 71–82. <https://doi.org/10.31575/Jp.V4i1.227>
- Mbate'e, M. M. (2020). Peranan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Pustu Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(1), 98–110. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V3i1.136>
- Muchsinati, E. S., & Lyvia, A. (2022). Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Hotel Berbintang Di Batam. *E-QIEN: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 180–187. <https://stiemituttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/365/257>
- Nasution, H., Siregar, A., Rozali, & Andini, T. (2021). Motivasi Kerja Karyawan Pdam Tirta Kualo Kota Tanjungbalai. *Jurnal Manajemen, Ekonomi Sains*, 2(2), 1–12. <http://www.jurnal.una.ac.id/index.php/Mes/Article/View/1888/1550>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/Jin.V3i1.361>
- Nurmayanti, W., & SAP, E. N. (2020). The Effect Of Motivation And Work Discipline On Employee Performance. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(3), 429–435. <https://doi.org/10.36555/Almana.V4i3.1492>
- P, N. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Kajian Teori Manajemen Sdm*, 1, 9–34. <https://repository.penerbitwidina.com/ru/publications/348968/manajemen-sumber-daya-manusia>
- Pradana, R. A., & Santoso, B. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(3), 686–699. <https://doi.org/10.47467/Alkharaj.V4i3.714>
- Pratami, N. W. C. A. (2022). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Pada Biro Bamakemas, Universitas Warmadewa. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 21(2), 150–157. <https://doi.org/10.22225/We.21.2.2022.150-157>
- Putra, E., & Zabaldi, N. F. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Pegadaian Kota Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics And Business Review)*, 13(1), 21–30. <https://ejurnal.umri.ac.id/index.php/sneba/article/view/5607/2520>
- Rafi, F., Sarboini, & Ikhbar, S. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Rhottimu Aceh. *Serambi Konstruktivis*, 4(2), 199–205.
- Rivaldo, Y., & Nabella, S. D. (2023). *Employee Performance : Education , Training , Experience And Work Discipline Employee Performance : Education , Training , Experience And Work Discipline Access To Success. March*. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.193.20>
- Sariani, N. L. P., Pradhana, P. D., & Utami, N. M. S. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi

- Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Pasar Kumbasari Badung. *Media Bina Ilmiah*, 14(10), 3357. <https://doi.org/10.33758/Mbi.V14i10.559>
- Siregar, S., Effendy, S., & Ritonga, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat *The Influence Of Work Motivation And Work Discipline On Employee Performance In The Processing Production Division Of PTPN III Rantauprap.* 4(3), 1791–1802. <https://doi.org/10.34007/Jehss.V4i3.951>
- Sitopu, Y. B., Sitingjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence Of Motivation, Work Discipline, And Compensation On Employee Performance. *Golden Ratio Of Human Resource Management*, 1(2), 72–83. <https://doi.org/10.52970/Grhrm.V1i2.79>
- Suci, N., Pradnyani, & Adkk. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 21–30. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26186>
- Sulistiani, I., & Syahrinullah. (2023). Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan *The Influence Of Providing Incentives And Work Motivation On Increasing Work Productivity At The J & T Sampit Expedition Company.* *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Vol*, 2(1), 207–218. <https://stiemmamaju.e-journal.id/fjiim/article/view/166/106>
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemenbisnis/article/view/8153/7337>
- Tricayanti, Y., Roswaty, R., & Rostiati, N. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Brothers Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 4(1), 40–48. <https://doi.org/10.47747/Jnmpsdm.V4i1.1137>
- Yusuf, N., Fadillah, A. N., Rizal, R., & Rais, M. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. *YUME : Journal Of Management*, 6(1), 430. <https://doi.org/10.37531/Yum.V6i1.3679>