

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PIONIR BETON INDUSTRI BATCHING PLANT JATIASIH

Iis Mulia Ningsih¹, Supriyanto^{2*}, Dody Kurniawan³

^{1,2,3}Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

iismn0209@gmail.com¹, supriyanto@dsn.ubharajaya.ac.id², dodykurniawan@dsn.ubhara.ac.id³

***Corresponding Author:** Supriyanto supriyanto@dsn.ubharajaya.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Received : 11, Jan

Revised : 21, Jan

Accepted: 16, Feb

©2025 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin, Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pionir Beton Industri Batching Plant Jatiasih. Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif, dengan jumlah populasi sebanyak 50 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang kemudian datanya diolah menggunakan alat analisis SPSS versi 26 untuk mengetahui hasil hipotesis serta mengukur validitas penelitian. Berdasarkan hasil data yang diperoleh menunjukkan bahwa dalam uji parsial (t) variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya dalam uji simultan n

(f) variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian untuk uji determinasi (R^2) dihasilkan bahwa kolerasi antara dua variabel Disiplin (X_1), Motivasi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 68,5%.

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan ilmu teknologi yang pesat saat ini sangat berpengaruh terhadap kemajuan bisnis. Memajukan usaha bisnis tersebut diperlukan manajemen yang tepat. Berbagai cara ditempuh oleh perusahaan agar dapat bertahan dan berkembang dalam operasinya. Persaingan yang ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu antisipasinya adalah dengan pengembangan sumber daya manusia yang lebih terampil dan berkualitas. Kemajuan zaman era yang mendunia, tuntutan untuk bersaing di segala bidang perusahaan semakin meningkat, terutama di bidang bisnis. Untuk itu sangat dibutuhkan cukup banyak orang yang hendak mendukung profesionalisme. Untuk itu diperlukan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang ada di sumber daya manusia pada perusahaan Tonir & Siagian (2021). Oleh sebab itu dalam pengembangan sumber daya

manusia di suatu perseroan dibutuhkan adanya kualitas serta kesejahteraan karyawan Hartono & Siagian (2020).

Disiplin kerja menjadi salah satu unsur penting dalam kesuksesan kinerja karyawan. Pernyataan ini didukung oleh Fitriana & Siagia (2020) yang menyatakan bahwa kinerja maksimal dihasilkan dari tingkat disiplin yang tinggi. Tanggung jawab dan disiplin karyawan dalam bekerja harus diintegrasikan ke dalam pribadi karyawan. Dengan garis besar, pemaksaan terhadap karyawan patut dihindari. Selain wajib mematuhi aturan perusahaan, tetapi juga kode etik dan aturan lainnya. Karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi tentunya dapat termotivasi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Secara umum, sumber daya manusia adalah sumber daya yang diperlukan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia memiliki fungsi yang sangat penting dalam organisasi, terutama dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, karyawan memiliki peran untuk dapat menciptakan keunggulan melalui sumber daya manusia itu sendiri dalam menciptakan barang atau jasa Bariqi (2020). PT Pionir Beton Industri adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam industri manufaktur beton, khususnya beton pracetak (*precast concrete*) di Indonesia. Perusahaan ini memiliki fasilitas produksi di Jatiasih, Bekasi, yang merupakan salah satu daerah yang strategis di Jawa Barat.

Perusahaan ini berperan penting dalam mendukung pembangunan infrastruktur di Indonesia, khususnya dalam penyediaan material beton yang efisien dan berkualitas. Produk PT Pionir Beton Industri Batching Plant Jatiasih digunakan dalam berbagai proyek konstruksi besar di Indonesia, mendukung kemajuan pembangunan yang berkelanjutan.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja

Menurut Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia dalam Tri Maryati (2027), kinerja karyawan adalah “suatu pencapaian pada tingkat tertentu dalam suatu pekerjaan, program, kebijakan yang selaras dalam perwujudan sasaran, visi-misi, serta tujuan perusahaan”. Menurut Kasmir dalam Fachrezi Hakim dan Hazmanan Khair (2020:109), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode.

Menurut Sinambela (2016), kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau kinerja yang sebenarnya berarti keberhasilan dalam bekerja atau keberhasilan yang dicapai seseorang dalam bekerja ErHJ dan Papoter (2021).

Menurut Akbar (2018), kinerja adalah usaha maksimal karyawan untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan. Jika pekerjaan dilakukan dengan hasil yang

positif, maka akan berdampak positif bagi individu karyawan, kegiatan, dan lingkungan di mana orang tersebut bekerja. Melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2020), disiplin kerja merupakan kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati peraturan dan norma yang berlaku di sekitarnya. Diciptakan untuk ketertiban agar mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sedangkan menurut Sinambela (2016), disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur, tekun, terus-menerus, dan sesuai dengan aturan yang berlaku tanpa melanggar ketentuan yang telah ditentukan. Disiplin kerja merupakan proses bertindak baik secara tertulis maupun tertulis sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan dan tidak menghindari sanksi Angga & Suana (2019). Disiplin kerja merupakan sikap kesadaran, kerelaan, dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan serta norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitar (Setiana, 2019).

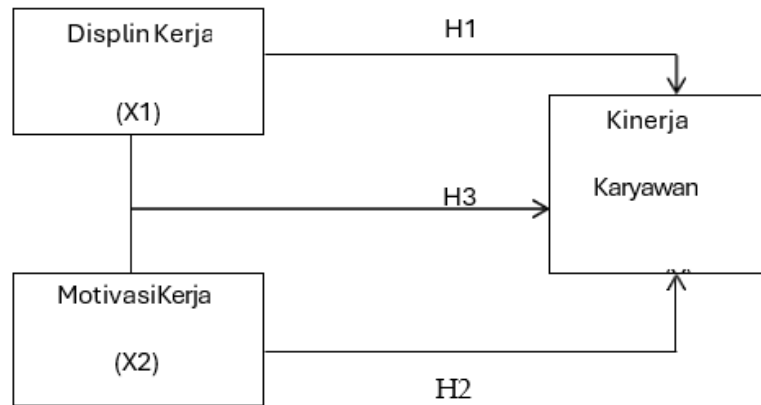
Motivasi

Menurut Rivai (2021), motivasi merupakan suatu kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi sebagai subjek yang penting untuk pimpinan, karena pimpinan harus bekerja serta melalui orang lain maka pimpinan perlu memahami perilaku karyawan agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi atau perusahaan.

Selain itu, Setiana (2019) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu alasan dasar seseorang yang menimbulkan semangat untuk melakukan sesuatu agar mencapai suatu tujuan tertentu.

Kerangka Konseptual

Variabel penelitian ini dihubungkan oleh kerangka pemikiran yang meliputi variabel Disiplin (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Berikut kerangka pemikiran dari ketiga variabel tersebut:



Gambar Kerangka Pemikiran

METODOLOGI

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif deskriptif dengan aplikasi SPSS Versi 26. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang digunakan akan menganalisis hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan angka, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pionir Beton Industri Batching Plant Jatiasih dengan jumlah karyawan sebanyak 50 orang. Sampel adalah sekelompok bagian atau porsi tertentu yang diambil dari populasi Ichsan et al. (2020). Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan yaitu metode sampling jenuh, di mana yang digunakan keseluruhan karyawan yang bekerja di PT Pionir Beton Industri Batching Plant 50 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, diawali dengan uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa ukuran yang digunakan layak untuk diukur atau dengan kata lain bahwa setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Hasil uji validitas dengan SPSS 26:

Tabel Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	Hitung	Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,528	0,194	Valid
	X1.2	0,517	0,194	Valid
	X1.3	0,519	0,194	Valid
	X1.4	0,474	0,194	Valid
	X1.5	0,536	0,194	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,522	0,194	Valid
	X2.2	0,563	0,194	Valid
	X2.3	0,480	0,194	Valid
	X2.4	0,478	0,194	Valid
	X2.5	0,465	0,194	Valid

Kinerja (Y)	Y.1	0,535	0,194	Valid
	Y.2	0,548	0,194	Valid
	Y.3	0,471	0,194	Valid
	Y.4	0,458	0,194	Valid
	Y.5	0,565	0,194	Valid

Berdasarkan Tabel di atas, menunjukkan bahwa seluruh item dinyatakan valid, karena koefisien yang dihasilkan lebih besar dari 0.279. Sehingga tidak perlu mengganti atau menghapus pernyataan.

Selanjutnya adalah uji reliability yang diukur dengan Composite Reliability. Diuji untuk memastikan tingkat konsistensinya baik. Suatu konstruk dinyatakan realibel jika nilai composite reliability $> 0,7$.

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0.794	Reliabel
Motivasi (X2)	0.771	Reliabel
Kinerja (Y)	0.798	Reliabel

Sumber: Data SPSS (2025)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel pernyataan mempunyai nilai yang bisa dikategorikan reliabilitas adalah dapat diterima karena lebih besar dari nilai *Cronbach Alpha* 0,6.

Selanjutnya adalah Uji Normalitas dengan menggunakan program SPSS versi 26 dengan hasil sebagai berikut :

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		x1	x2	y
N		50	50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	21.7000	21.6200	21.8200
	Std. Deviation	2.45157	2.33771	2.41331
Most Extreme Differences	Absolute	.289	.265	.230
	Positive	.154	.117	.123
	Negative	-.289	-.265	-.230
Test Statistic		.289	.265	.230
Asymp. Sig. (2-tailed)		.061 ^c	.057 ^c	.168 ^c

Sumber: Data SPSS (2025)

Dari hasil pada tabel 4.6 pada uji normalitas dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) pada X1 0.061, X2 0.057, Dan Y 0.168, yang lebih besar dari 0.05, membuktikan bahwa data berdistribusi normal sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji multikolineritas adalah metode statistik yang digunakan untuk mendeteksi keberadaan ketergantungan linier yang tinggi antara dua atau lebih variabel independen dalam suatu model regresi. Jika nilai VIF < 10.00 maka artinya tidak terjadi multikolineritas dalam model regresi, sebaliknya jika nilai VIF > 10.00 maka artinya terjadi multikolineritas. Berikut merupakan hasil dari uji multikolineritas :

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	
1	(Constant)	2.913	1.894		1.538	.131		
	Disiplin Kerja	.4	.1	.4	3.497	.001	.339	
	Motivasi	.3	.1	.3	2.675	.010	.339	2.949
a. Dependent Variable: Kinerja								

Sumber : Data SPSS (2025)

Pada tabel diatas dapat dilihat dari hasil uji multikolineritas menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai Tolerance kurang dari 0.10 dengan nilai Tolerance masing-masing variabel independen bernilai Disiplin bernilai 0,339 dan Motivasi bernilai 0,399. Sementara itu hasil perhitungan VIF juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak adanya nilai VIF dari variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 dengan masing-masing variabel independen bernilai Disiplin 2.949, Motivasi sebesar 2.949. Melihat hasil perhitungan nilai Tolerance dan VIF dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolineritas antar variabel independen dalam model regresi.

Menurut Ghazali (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mengetahui apakah terjadi heteroskedastisitas dengan memakai grafik pada SPSS. Dengan pengambilan keputusan pada gambar grafik, tidak ada heteroskedastisitas jika tidak ada pola yang terlihat dan titik-titik tersebar di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y. Berikut adalah grafik hasil output SPSS versi 26 pada penelitian ini:

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-.410	1.131		.719
	x1	.003	.083	.010	.969
	x2	.065	.087	.184	.458

a. Dependent Variable: ARS RES

Berdasarkan hasil gambar diatas, maka dapat menunjukkan jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas. Pada hasil diatas bahwa nilai signifikansi lebih dari 0,05 dan dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Analisis Regresi Linier Berganda.

Tahapan selanjutnya adalah pengujian hipotesis (Uji-t) yang pada dasarnya uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual (parsial) dalam menerangkan suatu variasi variabel dependen.

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.913	1.894		1.538	.131		
	Disiplin Kerja	.4	.13	.49	3.497	.001	.339	2.949
	Motivasi	.3	.14	.37	2.675	.010	.339	2.949
a. Dependent Variable: Kinerja								

Sumber : Data SPSS (2025)

Diperoleh nilai Disiplin Kerja (X1) t-hitung sebesar 3.497. Selanjutnya menentukan t-tabel. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha/2 = 0,05 = 0.025$ dengan derajat bebas $N-k-1$ yaitu $50 - 2 - 1 = 47$, maka diperoleh t-tabel 2.011. Karena t-hitung lebih besar daripada t-tabel, yaitu $3.497 > 2.011$, dan nilai signifikansi (Sig.) $0.001 < 0.05$, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Diperoleh nilai variabel Motivasi (X2) t-hitung sebesar 2.675. Selanjutnya menentukan t-tabel. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha/2 = 0,05 = 0.025$ dengan derajat bebas $N-k-1$ yaitu $50 - 2 - 1 = 47$, maka diperoleh t-tabel 2.011. Karena t-hitung lebih besar daripada t-tabel, yaitu $2.675 > 2.011$, dan nilai signifikansi (Sig.) $0.010 < 0.05$, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Selain uji-t penelitian ini juga akan menguji pengaruh simultan dengan menguji F dengan hasil sebagai berikut :

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	195.3		97.68	51.004	.000 ^b
	Residual	90.01	4	1.91		
	Total	285.3	4			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja						

Sumber : Data SPSS (2025)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh F-hitung sebesar $51.004 > 3.195$ (F-tabel) dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ (α) atau nilai signifikansi kurang dari 0.05. Selanjutnya, menentukan F-tabel sebesar 3.195 (dapat dilihat di distribusi F-tabel). Maka dapat disimpulkan jika F-hitung lebih besar daripada F-tabel, yaitu $51.004 > 3.195$, dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi, Dalam analisis regresi diperlukan juga untuk melihat berapa persen dari variasi variabel dependen dapat diterangkan oleh variasi variabel independen. Untuk itu digunakan koefisien determinasi (R^2). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	.685	.67	1.384
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber : Data SPSS (2025)

Berdasarkan tabel di atas, Summary Uji Koefisien Determinasi diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.685 atau $0.685 \times 100 = 68.5\%$, yang memiliki pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y) adalah sebesar 68.5%, dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t atau uji parsial variabel disiplin kerja pada tabel 4.9, diperoleh t-hitung sebesar 3.497 dan t-tabel sebesar 2.012, di mana t-hitung $3.497 > t$ -tabel 2.012 dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.005$, maka H_1 diterima, yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dengan nilai signifikansi 0.001 antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Hustira (2020), variabel yang diteliti menggambarkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji t atau uji parsial variabel motivasi kerja pada tabel 4.9, diperoleh t-hitung sebesar 2.675 dan t-tabel sebesar 2.012, dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.005$, maka H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_1 diterima, yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif secara signifikan dengan nilai signifikansi sebesar 0.010 antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil

penelitian tersebut sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Kharisma (2020), dimana motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan secara simultan pada tabel 4.10, diperoleh nilai F-hitung sebesar 51.004, sedangkan F-tabel sebesar 3.20, sehingga F-hitung lebih besar dari F-tabel ($51.004 > 3.20$), dengan tingkat signifikansi antara variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian tersebut sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Maswar et al., 2020. Hasil penelitian yang dilakukan secara bersama-sama antara semua variabel yang diteliti menggambarkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji parsial (Uji T) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa t-hitung (3.497) lebih besar dari t-tabel (2.011) dengan nilai signifikansi <0.005 , maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pironir Berton Industri.
2. Berdasarkan hasil uji parsial (Uji T) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa t-hitung (2.675) lebih besar dari t-tabel (2.011) dengan nilai signifikansi <0.005 , maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pironir Berton Industri.
3. Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa F-hitung (51.004) lebih besar dari F-tabel (3.195) dengan nilai signifikansi <0.005 , maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pironir Berton Industri.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik, dan Penelitian. Akbar, S. (2018). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja. Jurnal Aganis, 3(2), 1-17.
- Angga, P., & Suana, I. W. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Jurnal Ekonomi dan Manajemen Universitas Udayana, 8(8).

- <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i08.p14>
- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja serta Implikasinya pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 1-10.
- Bachakir, M. K., & Faisal, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kausal pada Perusahaan Asuransi PT A.J. Sequislife Jakarta). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1), 10-22.
- Bariq, M. D. (2020). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 64-69.
- Budiyanto, A., & Wirkan, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Stres Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ker Lola Jasa Artha. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 225-246.
- Caessar, C., Hardiyana, A., Nurtediran, A. F., & Kadir, K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Accounting and Management Journal*, 2(1), 11-19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209-218.
- Ernny, W. M., & Endang, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Fauzi, M., & Wakhidah, N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis*, 7(1), 72-86.
- Fitriana, E., & Sragiran, M. (2020). Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Hosindo Sejahtera. *Jurnal Ilmu Koherensi*, 4(3), 181.
- Genoverva, V. (2021). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan terhadap Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora dan Politik*, 1(4), 396-410.
- Hardani, Andriani, H., Ustirawaty, J., Utami, E., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif & Kuantitatif (Cetakan 1)*. CV Pustaka Ilmu Group.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, J. S., & Silvia, B. (2020). *Jurnal Ilmiah Kohesi Vol. 4 No. 3 Juli 2020*. Jurnal Ilmiah Kohesi.
- Hustira, 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/jirmn.v10i1.2929>
- Jufrizal, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 2621-1572, 405-424. <https://publikasiilmiah.ums.ac.id/xmlui/handle/11617/9974>
- Kawert, L., & Taroreh, R. (2017). Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Per... *Jurnal EMBA*, (2), 499-510.
- Kawirianer, I. G. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan*. UNHIR Press Publishing.
- Kirwian, & Siragiran, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dan

- Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Sintra Di Kota Batam. 7(1), 206-219.
- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta*, 2(1), 32- 39.
- Lirer, D., Efendi, E., & Chandra, E. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Sumut Syariah Pematangsiantar. *Maker*, 3(1), 73-81.
<http://jurnal.stiersultanagung.ac.id/index.php/M/article/view/77>
- Maherswari, H., & Lutvy, L. R. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Ekonomi Raharja Tbk Area Jakarta 5. *Jurnal Manajemen*, 19(2), 230. <https://doi.org/10.24912/jm.v19i2.126>
- Maniku, R., Umama, H. A., & Huddin, M. N. (2019). Pengaruh Kerjasama dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Krakatau Bandar Samudra. *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 12(1), 1. <https://doi.org/10.35448/jmb.v12i1.6555>
- Muna, N. (2022). Studi pada PT LKM Derma Serjahtera, 5(2), 1119-1130. Natalira, N. K. S. S., & Netra, I. G. S. K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4), 1507.
<https://doi.org/10.24843/erjmunud.2020.v09.104.p14>
- Qomarirah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Abadi. Raihan, (2017). *Metodologi Penelitian*. Universitas Islam Jakarta.
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67-71.
<https://www.econjournals.com/index.php/irmm/article/view/716>
- Rivai, A. (2021). Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 11-22.
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/6715>
- Samsu. (2017). *Metode Penelitian (Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, serta Research & Development)*. Pusat Studi Agama dan Kemasyarakatan (PUSAKA).
- Setirana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Setiawati, (2021). Analisis Pengaruh Kebijakan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Farmasi di BEI. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(8), 1581-1590.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. PT Bumi Aksara.
- Siregar, R. T. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. <https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=utruDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&dq=meningkat+pentingnya+peran+sumber+daya+manusia+dalam+menentukan+keberhasilan+suatu+organisasi+atau+perusahaan&ots=...&sig=...>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (26th ed., p. 334). ALFABETA.
- Suharni, & Purwanti. (2018). Upaya Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa. *G- Couns: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 3(1), 131-145.

- Sujarweni, W. (2019). Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. KENCANA.
- Supriyanto, (2015). Pengaruh Penggunaan Media Sosial Terhadap Kinerja Bisnis yang Dimediasi oleh Biaya dan Pemasaran Berbasis Output. Riset Manajemen dan Akuntansi.
- Taringan, B., & Aria Aji Priyanto. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi), 20(1), 1- 10. <https://doi.org/10.22225/wer.20.1.2890.1-10>
- Yuniarto, A., & Waruwu, P. (2017). Meningkatkan Kinerja Melalui Motivasi dengan Antara Kepemimpinan Terpersepsi dan Lingkungan Kerja Terpersepsi. Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu, 470-479
- Yunirta, T. (2020). Academic Intrinsic Motivation (AIM): Memahami Hasrat Belajar Mahasiswa Terhadap Academic Performance. Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management, 13(3), 3