

ANALISIS MENGENAI DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANARA TRISAKTI MEDIKA

Adelia FriLianda ^{1*}, Dian Sudiantini ², Bintang Narpati ³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
Corresponding Author: Adelia FriLianda adelafriLianda@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Disiplin Kerja,
Motivasi Kerja, dan Kinerja
Karyawan

Received : 25, Jan

Revised : 03, Feb

Accepted: 09, Feb

©2023The 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/).



ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Anara Trisakti Medika. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 92 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling. Data yang sudah diolah menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan dimana secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji F atau uji simultan diketahui bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama - sama berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pada PT Anara Trisakti Medika

INTRODUCTION

Persaingan dunia kerja saat ini sangat membutuhkan karyawan yang dapat berfikir lebih maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat yang tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Setiap Perusahaan selalu ingin berusaha agar produktifias kerja karyawan dapat meningkat setiap pemimpin perlu mencari cara dan solusi untuk menciptakan kinerja para karyawan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien agar dapat terwujud kinerja yang optimal. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari kemajuan ilmu Pembangunan dan teknologi, serta ilmu manajemen yang lebih befokus kepada peranan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi (Chandra et al., 2022).

Hasil kinerja karyawan dapat dilihat dari perkembangan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan hasil dari kegiatan yang dilaksanakan. Kinerja diciptakan bukan saja bersumber dari Pendidikan formal, namun dalam praktek kerjanya di lapangan, namun kinerja tercipta dari adanya berbagai Latihan-latihan bagi karyawan operasional dan Pendidikan-pendidikan bagi para manajemen Perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan hasil secara efektif.

Dalam meningkatkan kinerja, pimpinan harus berusaha dalam menyelesaikan pekerjaannya atau tugas yang di bebankan kepadanya.

Berikut merupakan data pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan :

Nomor	Jumlah Pelanggaran Sop (Karyawan)	Persentase Jumlah Pelanggaran Sop (%)	Sop Yang Dilanggar
1.	6	10,16%	Kembali dari istirahat kerja lebih dari jam 13:00 WIB
2.	4	6,77%	Mengenakan pakaian yang tidak sesuai dengan ketentuan yang sudah ditentukan pada hal yang sudah di tetapkan
3.	2	3,38%	Tidak Menggunakan ID – Card
4.	3	5,08%	Memakai Sandal

Tabel Data Kinerja

Tahun	Target Collection	Realisasi
2018	Rp. 7.000.000.000,.	Rp. 5.000.000.000,.
2019	Rp. 7.000.000.000,.	Rp. 4.900.000.000,.
2021	Rp. 8.000.000.000,.	Rp. 7,500.000,000,.
2022	Rp. 8,5000.000.000,.	Rp. 7,800.000.000,.
2023	Rp. 9.000.000.000,.	Rp. 7,400.000.000,.

Dari table tersebut karyawan yang bekerja pada PT Anara Trisakti medika

Berjumlah 92 orang dan yang memasuki kriteria hanya 92 orang. Dapat diketahui ada beberapa karyawan yang melebihi lebihkan waktu istirahatnya. Hal tersebut berdampak pada pekerjaan dan kinerja karyawan yang seharusnya dapat dilanjutkan tetapi terulur waktu akibat waktu istirahat dipakai melebihi ketentuan. Dalam hal berpakaian, cukup banyak pelanggaran yang dilakukan karyawan.

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas, belum tercapainya sebuah target yang di inginkan Perusahaan maka dengan itulah yang membuat bagaimana Perusahaan

harus dapat melihat bagaimana membuat agar kinerja setiap karyawan itu meningkat. Dengan hal ini maka motivasi kerja menjadi sangatlah penting untuk dapat mendorong karyawan agar mampu meningkatkan kinerjanya,

Menurut (Tafsir et al., 2023) ia mengatakan bahwa motivasi merupakan suatu kondisi atau energi yang menggerakkan karyawan untuk lebih terarah dan tertuju demi mencapai tujuan organisasi Perusahaan. Jika karyawan mendapatkan motivasi dalam melakukan sebuah pekerjaannya maka seorang karyawan dapat memiliki dorongan untuk mampu bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan termasuk semangat dalam bekerja yang tinggi untuk hasil yang baik terhadap Perusahaan. Sebaliknya apabila tidak adanya motivasi yang diberikan kepada karyawan maka akan terjadi penurunan kinerja. Seiring dengan rangkaian di atas, PT ANARA TRISAKTI MEDIKA memahami akan tujuan yang hendak dicapai, bahwa kinerja adalah kuncinya, namun juga dipengaruhi oleh faktor faktor lain, di antaranya disiplin dan motivasi kerja. Pihak manajemen menyandari, bahwa disiplin dan motivasi adalah paket dalam pelaksanaan tugas, sehingga dalam realisasinya akan terjadi banyak dinamika, salah satunya masih ada karyawan yang datang terlambat, izin kerja yang tidak disertai surat keterangan, bahkan pada divisi pemasaran terdapat karyawan yang tidak menjalankan survey lapangan secara rutin. Kondisi ini menjelaskan, masih ada sikap kurang tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan, yang jika dibiarkan dapat berakibat buruk terhadap kinerja.

Berdasarkan masalah yang telah dijabarkan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Mengenai Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Anara Trisakti Medika”.

THEORETICAL REVIEW

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghargai, menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Jufrizen & Sitorus, 2021). Disiplin kerja merupakan suatu kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik (Yughi et al., 2022).

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya (Sopandi, 2022). Sehingga disiplin kerja merupakan suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya seperti taat terhadap aturan waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan, taat terhadap

peraturan lainnya di perusahaan seperti aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

Motivasi Kerja

Menurut (Pitri et al., 2020) motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu. (Ferdinatus, 2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi. Menurut (Tanjung et al., 2019) motivasi merupakan factor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

Dengan demikian motivasi dapat diartikan sebagai suatu faktor yang mendorong perilaku seseorang dalam melakukan suatu aktivitas tertentu. Banyak pengertian motivasi seperti yang dikemukakan oleh (Farisi, Irnawati and Fahmi, 2020) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

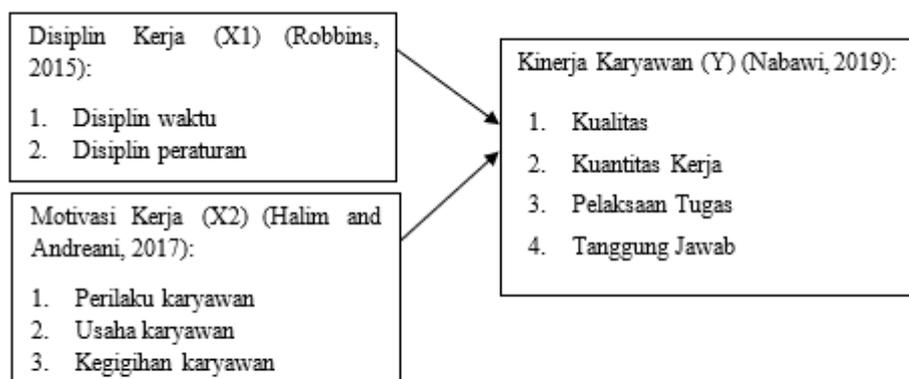
Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil dari suatu pekerjaan yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam usaha untuk pencapaian tujuan organisasi secara baik, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Sheila et al., 2022).

Kinerja karyawan sangatlah perlu dikarenakan dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan gambaran tingkat keberhasilan dalam melaksanakan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi, sebagaimana tertuang dalam rumusan perencanaan strategis organisasi (Setyawati et al., 2018).

Kinerja dari seorang pegawai pada dasarnya bersifat perorangan karena tingkatan dari keahlian yang dimiliki dari seorang pegawai berbeda-beda pada saat mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya, kinerja seseorang tergantung dari gabungan antara keahlian, upayanya dan juga peluang yang ada (Susanto & Halim, 2020). Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Adianto & Sugiyanto, 2019).

Kerangka Konseptual



Gambar Kerangka Konseptual

Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan, kesimpulan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan di dalam rumusan masalah sebelumnya. Dengan demikian hipotesis relevan dengan rumusan masalah, yakni jawaban sementara terhadap hal-hal yang dipertanyakan pada rumusan masalah. Berdasarkan rumusan masalah, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1. Diduga Disiplin Kerja berpengaruh Positi terhadap Kinerja Karyawan Karyawan pada PT Anara Trisakti Medika

H2. Diduga Motivasi Kerja berpengaruh Postif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Anara Trisakti Medika

H3. Diduga Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Anara Trisakti Medika

METHODOLOGY

Jenis penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan kuantitatif. Analisis deskriptif bersifat menggambarkan atau menganalisis data, sedangkan analisis kuantitatif menurut (Guslan & April Yani, 2021) metode kuantitatif adalah metode yang disebut sebagai metode ilmiah/scientific karena sudah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yakni konkrit/empiris, objektif, terukur rasional dan sistematis..

Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan suatu fenomena. Dalam konteks ini komponen desain dapat mencakup semua struktur penelitian yang diawali sejak ditemukannya ide sampai diperoleh hasil penelitian. Sedangkan dalam arti sempit, desain penelitian merupakan

gambaran jelas tentang hubungan antara variabel, pengumpulan data, dan analisis data, sehingga dengan desain yang baik peneliti maupun orang lain yang berkepentingan mempunyai gambaran tentang bagaimana keterkaitan antar variabel, bagaimana mengukurnya, dan seterusnya.

Teknik survei akan dilakukan dengan pembagian kuesioner sebagai sumber data utama dalam pengumpulan data. Hasil respon dari kuesioner yang berupa angka tersebut kemudian diolah dan dianalisis dengan menggunakan aplikasi SPSS 27 untuk dilakukan pengujian analisis jalur dan korelasi. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT Anara Trisakti Medika, dengan jumlah populasi 120 Karyawan.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah nonprobability sampling. Nonprobability sampling adalah Teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/ kesempatan sama bagi setiap unsur anggota atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Berdasarkan rumus slovin yang digunakan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 92 responden.

Penelitian ini akan menguji kelayakan data dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas serta menguji asumsi klasik sebagai dasar model dapat dikatakan memenuhi syarat dalam penelitian. Penelitian ini juga akan menguji hipotesis dengan uji t dan uji f.

RESULTS

Berdasarkan uji validitas dinilai r tabel adalah sebesar 0,205 dimana dalam penelitian ini variabel disiplin kerja memiliki 7 item pernyataan, sedangkan motivasi kerja memiliki 8 item pernyataan sedangkan kinerja karyawan memiliki 8 item pernyataan. Berdasarkan hasil validitas dari semua item pernyataan pada masing masing variabel memenuhi syarat validitas dalam penelitian ini.

Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh uji reliabilitas dalam penelitian ini dimana merupakan uji kehandalan yang digunakan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan. Pengujian realibilitas menggunakan metode cronbach alpha (koefisien alpha croncbach). Metode ini digunakan untuk mencari realibilitas instrumen yang skornya merupakan rentangan dari beberapa nilai atau berbentuk skala.

No	Variabel	Crounbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0,819	0,60	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,890	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,927	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2023

Hasil uji realiabilitas dapat dilihat pada output Realibility Statistic. Didapat Nilai Cronbach's Alpha antara ketiga variabel lebih besar dai 0,60.

Sesuai kriteria, maka hasil dari kuesioner yang disebar memiliki tingkat reliabilitas yang baik, atau dengan kata lain data hasil kuesioner yang di sebar dapat dipercaya.

Selain itu tahapan berikutnya adalah menguji normalitas. Berdasarkan hasil output SPSS dapat disimpulkan sebagai berikut :

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		92	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.24687930	
Most Extreme Differences	Absolute	.064	
	Positive	.064	
	Negative	-.056	
Test Statistic		.064	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.464	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.451
		Upper Bound	.477

Sumber: Data diolah, 2023

Pada metode uji Kolmogorov-Smirnov, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikansi $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal. Dari hasil tabel 4.6 dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$ hal ini membuktikan bahwa data berdistribusi NORMAL.

Selain uji normalitas penelitian ini juga akan menguji Multikolinieritas berguna untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Cara mengetahui ada tidaknya penyimpangan uji multikolinieritas adalah dengan melihat nilai Tolerance dan VIF masing-masing variabel independen, jika nilai Tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10 , maka data bebas dari gejala multikolinieritas.

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1_Disiplin_Kerja	.366	2.730
	X2_Motivasi_Kerja	.366	2.730

a. Dependent Variable: Y_Total

Sumber: Data diolah, 2023

Perhitungan nilai Tolerance tidak ada variabel independen yang memiliki nilai Tolerance > 0.10 dan variabel Independen Factor (VIF) juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak adanya nilai VIF dari variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Hasil perhitungan nilai Tolerance dan VIF dapat

disimpulkan bahwa tidak terjadi MULTIKOLINIERITAS antar variabel independen dalam model regresi.

Selanjutnya adalah dengan menguji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berdasarkan hasil output dari SPSS dapat disimpulkan bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi HETEROSKEDASTISITAS.

Berdasarkan hasil analisis uji kelayakan data dan asumsi klasik diatas dapat disimpulkan bahwa memenuhi syarat dan kreteria yang baik serta dapat dilanjutkan pada tahapan berikutnya yaitu menguji hipotesis.

Berikut merupakan output SPSS dari hasil uji t :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.837	1.852		2.072	.041
X1_Disiplin_Kerja	.176	.093	.166	1.904	.060
X2_Motivasi_Kerja	.716	.085	.730	8.378	.000

a. Dependent Variable: Y_Total

Sumber: Data diolah, 2023

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian analisis regresi data panel menunjukkan hasil t-hitung untuk variabel independen Disiplin kerja adalah sebesar 1.904, sementara dimana nilai t-tabel adalah sebesar 1.98698 yang berarti bahwa nilai t-hitung lebih kecil dari nilai t-tabel ($1.904 < 1.98698$), kemudian jika dilihat dari nilai probabilitas yaitu sebesar 0,060 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian analisis regresi data panel menunjukkan hasil t-hitung untuk variabel independen Kepuasan kerja adalah sebesar 8.378, sementara dimana nilai t-tabel adalah sebesar 1.98698 yang berarti bahwa nilai t-hitung lebih kecil dari nilai t-tabel ($8.378 > 1.98698$), kemudian jika dilihat dari nilai probabilitas yaitu sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berikut merupakan hasil uji f dari output SPSS :

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1398.274	2	699.137	135.441	.000 ^b
	Residual	459.410	89	5.162		
	Total	1857.685	91			

a. Dependent Variable: Y_Total

b. Predictors: (Constant), X2_Total, X1_Total

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil output SPSS di atas, nilai F hitung yaitu sebesar 47,039 sementara F tabel dengan tingkat $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 3,10. Dengan demikian $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($135,441 > 3,10$), kemudian juga terlihat dari nilai probabilitas yaitu sebesar 0.000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi sebesar 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerjabsecara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

Selain uji t dan uji f dapat diketahui dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS bahwa koefisien determinasi (Adjusted R Square) yang diperoleh sebesar 0,753. Hal ini berarti 75,3% Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin kerja, Kepuasan kerja, Loyalitas karyawan sedangkan sisanya yaitu 24,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti Lingkungan kerja, Loyalitas kerja, Kepemimpinan, atau variabel lainnya.

DISCUSSION

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan pada Disiplin kerja, Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Anara Trisakti Medika, dapat dijelaskan melalui pembahasan sebagai berikut:

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian Disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya dapat dikatakan bahwa jika tingkat disiplin pada suatu karyawan perusahaan semakin meningkat maka kinerja pada karyawan Anara Trisakti Medika dalam bekerja juga akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Pratama et al., 2020) bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Astuti & Rahardjo, 2021) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Atau dapat

dikatakan tingkat motivasi pada suatu karyawan perusahaan dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan Anara Trisakti Medika dalam bekerja. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nurjaya, 2021) oleh karena itu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki bahwa variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

CONCLUSIONS

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan berdasarkan pembahasan dan analisis, maka selanjutnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan

REFERENCES

- Adipradana, M. (2021). Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada Karyawan Cv Batik Wahyu Kencana Pekalongan). 10, 1-13.
- Aesah, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Intervening Pada Pt Rakha Gustiawan. 2, 2-5.
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sarana Agro Nusantara Medan. Jurnal Ilman, 6(1), 26-41.
- Cahyani, A. S. (2018). Pengaruh Prestasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Karyawan Stasiun Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 Jember.
- Dewi, Desilia Purnama, Dan H. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara (Issue 1).
- Ferdinatus, T. (2020). Motivasi Kerja.
- Guslan, D., & April Yani, M. (2021). Pengaruh Kualitas Informasi, Harga Produk Dan Kepercayaan Pelanggan Terhadap Minat Beli Konsumen Di Zalora. Jurnal Logistik Bisnis, 11(1), 24-36.
<https://doi.org/10.46369/Logistik.V11i1.1375>
- Halim, J., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2017). Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop Pt Bersama Lima Putera. 5(1).

- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. 2(1), 69–88.
- Hidayat, R., & Kambara, R. (2018). Meningkatkan Kinerja Pegawai (Kantor Kementerian Agama Kota Serang) Pendahuluan.
- 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.
- Kusumaningrum, A. (2019). Analisis Pengaruh Sim, Sop Dan Jaringan Distribusi Terhadap Supply Chain Manajemen (Studi Kasus Pada Pt. Lion Mentari Airlines). Widyia Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen, 3(1), 1–6. <https://doi.org/10.31294/Widyacipta.V3i1.5004>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 2(2), 170–183.
- 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>
- Pitri, T., Ip, S., & Sukabumi, S. P. (2020). Stie Pasim Sukabumi. Jurnal Mahasiswa Manajemen, Volume 1 No.1 (April 2020). 1(1), 47–65.
- Prasetyo, Yudi, D., Anindita, R., & Purwandasari, Dian, A. (2021). Jurnal Manajemen Bisnis. Manajemen Bisnis, 1(2), 47–56. Non-Dwnldmng-Download-Dont-Retry2download
- Pratama, R., Wahjusaputri, S., Wibowo, A. A., Ekonomi, F., Muhammadiyah, U., & Hamka, P. (2020). Pizza Hut Jakarta Timur. 7(1), 105–112.
- Robbins, S. (2015). Perilaku Organisasi. Salemba Empat.
- Sinaga, D. L., Felicia, R., Pasaribu, A., Pandiangan, R., Enjelina, & Simarmata, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Sosro Medan (Produksi The Botol Sosro). Jurnal Ilmiah Socio Secretum, 9(1), 159–167.
- Siska, A. J., & Sumpeno, O. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi. Jusie (Jurnal Sosial Dan Ilmu Ekonomi), 6(02), 56–66. <https://doi.org/10.36665/Jusie.V6i02.433>
- Sopandi, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sewu Segar Primatama Jakarta Selatan. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makasar, 15(01), 71–79.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/Aksara.8.1.137-146.2022>
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. Agora, 7(1), 6–12.

- Tafsir, M., Alam, W. I., Kanto, M., & Data, M. U. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai. *Yume : Journal Of Management*, 6(1), 161-169. <https://doi.org/10.37531/Yume.Vxix.323>
- Tanjung, H., Studi, P., Manajemen, M., Muhammadiyah, U., Utara, S., & Kerja, K. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 1,2. 2(1), 1-15.
- Yughi, S. A., Widodo, A. S., & Arsid, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kiat Pangan Persada. *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management And Business*, 5(3), 640-648. <https://doi.org/10.37481/Sjr.V5i3.517>
- Yumhi. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *The Asia Pacific Journal Of Management Studies*, 8(2), 71-78.