

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Siti Nurhalizah ^{1*}, Nurvi Oktiani ²

^{1,2} Universitas Bina Sarana Informatika

* E-mail: sitinurhalizah12801@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 02-10-2024

Revision: 15-12-2023

Published: 01-01-2024

DOI Article:

10.62421/jibema.v1i1.18

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Samugara Artajaya, variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan menggunakan data primer, wawancara dan kuisioner, menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan perhitungan rumus slovin dan diperoleh sebanyak 30 responden. Analisis data ini menggunakan uji asumsi klasik analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t, uji f, uji regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis penelitian menunjukkan hasil yang positif dan signifikan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Samugara Artajaya, hasil uji t motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, dan untuk disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, dan hasil uji signifikan anova f terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of motivation and work discipline on employee performance at PT Samugara Artajaya. The variables used in this research are motivation, work discipline and employee performance. The data collection technique used uses primary data, interviews and questionnaires, using a quantitative approach. The sampling technique used purposive sampling with the Slovin formula calculation and obtained 30 respondents. This data analysis uses classic assumptions test of correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, t test, f test, multiple linear regression test. Based on the results of the research hypothesis testing analysis, it shows positive and significant results between the variables of motivation and work discipline on employee performance at PT Samugara Artajaya, the results of the motivation t test have a positive effect on employee performance, and work discipline has a positive effect on employee performance, and the results The significant ANOVA F test shows a simultaneous influence between motivation variables

Acknowledgment

PENDAHULUAN

Jika perusahaan ingin berhasil bersaing dengan kompetitor sejenisnya, pemilik bisnis harus menyadari pentingnya komponen pendukung. Sumber daya manusia menjadi salah satu kelompok yang bertugas membantu pemilik bisnis mencapai tujuannya. Itu juga bisa dilihat sebagai tanda keberhasilan atau kegagalan organisasi. Karena fakta bahwa mereka adalah satu-satunya elemen dari suatu organisasi dengan struktur internal yang sangat strategis, sumber daya manusia menunjukkan pentingnya orang dalam mencapai tujuan organisasi. Manusia bertindak sebagai kepala, operator, dan orang yang mengembangkan maksud dan tujuan bisnis, sehingga ia selalu terlibat dan bertanggung jawab atas setiap tugas organisasi. Tenaga aktif tetap dibutuhkan meski infrastruktur perusahaan lebih berkembang untuk memenuhi tujuan komersial.

Akibatnya, kualitas tenaga kerja sama pentingnya dengan kesuksesan perusahaan seperti penggunaan peralatan canggih. Oleh karena itu, bisnis membutuhkan personel berkualifikasi tinggi, termasuk manajer dan staf, untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan mereka. Karena semua elemen keberadaan manusia yang relevan dengan kegiatan operasi sehari-hari perusahaan terpengaruh. Hasilnya menunjukkan bahwasannya ada sejumlah elemen yang mungkin dapat menjadi pengaruh kinerja organisasi, tetapi bahwa pekerjaan individu setiap karyawan memiliki dampak paling besar pada keberhasilan organisasi.

Perfomance atau kinerja yaitu jumlah kewajiban yang dapat dihasilkan individu atau kelompok di suatu organisasi dengan bekerja untuk mencapai tujuan yang konsisten dengan tugas-tugasnya yang telah dilimpahkan kepada mereka (Hasyim et al., 2020). Pada prinsipnya, kinerja mengacu pada kepuasan yang dimiliki seseorang setelah melakukan tugas dan kegiatan yang telah ditugaskan kepadanya. Oleh karena itu, kinerja sangat penting bagi bisnis dan individu. Motivasi dan disiplin kerja karyawan merupakan indikator kinerja karyawan yang baik. Istilah motivasi mengacu pada upaya dan hasrat individu yang terinternalisasi untuk menyelesaikan tugas. Motivasi setiap orang dapat berkembang, dan itu dipengaruhi oleh lingkungan mereka. Ketika hasrat individu dapat dipenuhi, itu mempengaruhi motivasi, yang merupakan hasrat untuk bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang karya-

wan jika sudah termotivasi akan berusaha lebih keras di tempat kerja, membuatnya lebih mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Karyawan perlu termotivasi dan mematuhi aturan kerja yang ketat agar dapat dirangsang untuk bekerja secara efisien. Menurut Sastrohardiwiryo dalam (Hasyim et al., 2020). Disiplin di tempat kerja adalah sikap yang ideal secara tegas maupun tersirat menunjukkan rasa menghormati, berterima kasih, kepatuhan, dan kepatuhan terhadap semua peraturan bisnis yang berlaku. Ini juga mengacu pada kesiapan untuk menerapkan aturan tersebut ke dalam tindakan dan kesiapan untuk menghadapi hukuman jika seorang karyawan tidak mematuhi tugas dan kewajiban yang dibebankan kepada mereka.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, tidak cukup hanya memaksakan aturan kerja yang kaku aspek motivasi juga harus diperhitungkan. Dalam situasi ini, perusahaan membutuhkan inspirasi dari stafnya agar sangat termotivasi untuk memenuhi tujuannya. Dengan memberikan pembekalan di awal tahun dan menawarkan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan staf, PT Samugara Artajaya mempromosikan motivasi karyawan. Sebagai bentuk dorongan, perusahaan menawarkan insentif termasuk tunjangan bensin, pulsa, dan gaji yang mengikuti UMR DKI Jakarta selain pelatihan dan saran. Dengan latar belakang diatas, dan memperhatikan permasalahan yang sudah diterangkan sebelumnya maka peneliti terdorong mengangkat permasalahan penelitian berjudul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT Samugara Artajaya dengan menyebarkan Kusioner kepada karyawan PT Samugara Artajaya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Samugara Artajaya yang berjumlah 33 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Purposive Sampling dengan menggunakan perhitungan rumus slovin. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 karyawan PT Samugara Artajaya. Pengambilan data menggunakan data primer dengan melakukan wawancara dan menyebarkan kusioner kepada karyawan PT Samugara Artajaya. Metode analisis yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan menggunakan software analisis statistik yaitu SPSS versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

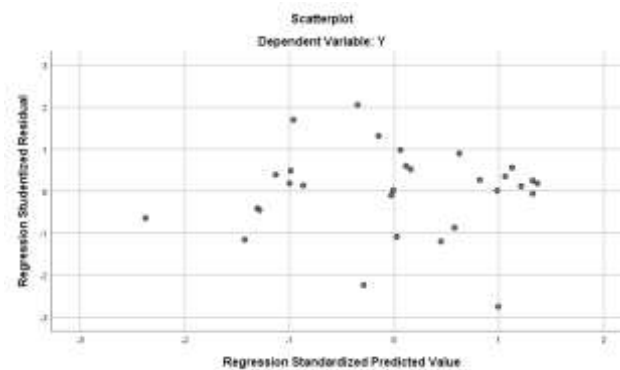
Uji Asumsi Klasik

Tabel 1. Uji Multikolonieritas

Model		Unstand ardized		Standar dized	t	Sig.	Colline arity Toleran ce	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	0,357	13,323		0,027	0,979		
	Motivasi	0,445	0,154	0,431	2,890	0,008	0,491	2,037
	Disiplin Kerja	0,785	0,246	0,476	3,194	0,004	0,491	2,037
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah ada korelasi antar variabel bebas (independen) (Ghozali, 2021). Apabila nilai tolerance $< 0,10$ dan nilai VIF < 10 maka tidak adanya multikolonieritas. Berdasarkan tabel pengujian diatas, maka dapat dikatakan bahwa keseluruhan variabel bebas (independen) memiliki nilai tolerance $< 0,10$ dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolonieritas pada variabel beba (independen) tersebut.



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Uji Heteroskedastisitas adalah pengujian ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dari grafik Scatterplot diatas menunjukkan bahwa penyebaran titik tidak beraturan dan tersebar diantara sumbu Y. Maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada pengujian ini

Tabel 1. Uji Autokorelasi

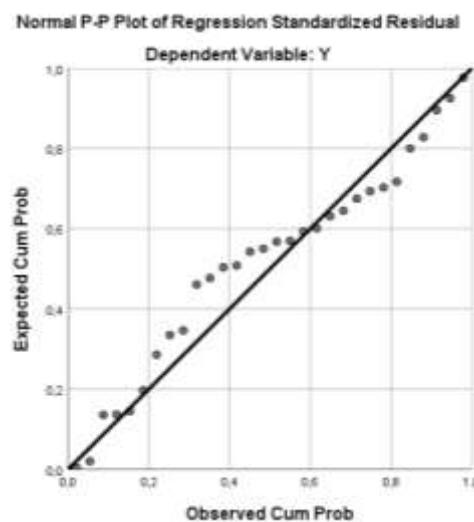
Runs Test	
Unstandardized Residual	
Test Value ^a	1,00805
Cases $<$ Test Value	15
Cases $\geq$ Test Value	15
Total Cases	30
Number of Runs	18
Z	,557

Runs Test	
Unstandardized Residual	
Asymp. Sig. (2-tailed)	,577
a. Median	

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Uji Autokorelasi adalah pengujian dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya), pada tabel diatas dapat dilihat pada Run test yang dilakukan menunjukkan bahwa test value sebesar 1,00805 dengan probabilitas 0,577 dan signifikan 0,05 yang artinya hipotesis nol pada pengujian ini diterima berarti tidak terjadi autokorelasi pada variabel ini.

Tabel 2 Uji Normalitas Grafik Normal P-Plot



Sumber: data diolah peneliti (2023)

Uji normalitas merupakan uji metode regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pada grafik normal P-Plot diatas menunjukkan bahwa penyebaran titik tidak jauh dari arah garis diagonal maka dapat dinyatakan bahwa asumsi ini memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 3 Uji Linearitas
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,840 ^a	,705	,684	6,80259

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (X2), MOTIVASI (X1)

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Uji Linearitas merupakan uji spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak dalam pengujian ini menggunakan rumus *Lagrange Multiplier*. *Lagrange Multiplier* merupakan uji alternatif dari Ramsey Test. Hasil pengujian ini menunjukkan nilai R2 sebesar 0,705

dengan jumlah $n = 30$, didapati nilai c_2 hitung sebesar 21,15. C_2 hitung dibandingkan dengan $df = 26$ dan signifikansinya 0,05 maka didapatkan hasil c_2 tabel sebesar 38,88514. Karena c_2 hitung lebih kecil dari c_2 tabel maka dapat dinyatakan bahwa pada pengujian ini yaitu linear.

Pengujian Hipotesis

**Tabel 4. Koefisien Korelasi
Hasil Koefisien Korelasi X1 dan Y**
Correlations

		Motivasi	Kinerja Karyawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	,771**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	30	30
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,771**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	30

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

Sumber: data diolah peeliti (2023)

Pada pengujian koefisien korelasi pada X1 terhadap Y didapati sebesar 0,771, maka interpretasinya termasuk dalam kategori kuat. Maka terdapat hubungan yang kuat antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Koefisien Korelasi X2 dan Y
Correlations

		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	,784**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	30	30
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,784**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	30

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

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Pada pengujian koefisien korelasi pada X2 terhadap Y didapati hasil sebesar 0,784, maka interpretasinya termasuk dalam kategori kuat. Maka ada hubungan yang kuat antara kinerja karyawan dan motivasi.

Tabel 6. Hasil Koefisien Korelasi X1 dan X2
Correlations

		Motivasi	Disiplin kerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	,714**
	Sig. (2-tailed)		,000

Correlations

		Motivasi	Disiplin kerja
Disiplin kerja	N	30	30
	Pearson Correlation	,714**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	30

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

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Hasil pengujian didapati hasil sebesar 0,714, maka interpretasinya termasuk kuat. Maka ada hubungan yang kuat antara motivasi dan disiplin kerja.

Tabel 1. Uji Signifikan Individual T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,357	13,323		,027	,979
	Motivasi (X1)	,445	,154	,431	2,890	,008
	Disiplin Kerja (X2)	,785	,246	,476	3,194	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Tabel 2. Uji Signifikansi Anova (Uji Statistik F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2991,534	2	1495,767	32,323	,000 ^b
	Residual	1249,432	27	46,275		
	Total	4240,967	29			

A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

B. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Dari hasil tabel diatas nilai F hitung 32,323 F tabel 3,35 dengan probabilitas 0.000. F hitung 32,323 > F tabel 3,35 maka model regresi ini dapat memberikan indikasi disiplin kerja dan motivasi secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 3 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,840 ^a	,705	,684	6,80259

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X1)

sumber: data diolah peneliti (2023)

Menurut hasil yang ditampilkan diatas, terdapat koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,684, artinya variabel independen seperti motivasi dan disiplin kerja menjelaskan sekitar 68,4% dari variasi variabel dependen yaitu kinerja karyawan dan sisanya sebesar 31,6% dijelaskan oleh sebab lain di luar model ini

Tabel 4 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,357	13,323		,027	,979
1 Motivasi (X1)	,445	,154	,431	2,890	,008
Disiplin kerja (X2)	,785	,246	,476	3,194	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: data diolah peneliti (2023)

$$Y = 0,357 + 0,445X1 + 0,785X2$$

Dari tabel diatas nilai a sebesar 0,357 jika perusahaan tidak memperhatikan motivasi dan disiplin kerja didapati hasil nilai kinerja karyawan sebesar 0,357. Dan koefisien regresi pada motivasi sebesar 0,445 maka dapat dinyatakan bahwa jika terjadi penambahan nilai 1 pada motivasi maka akan meningkat juga nilai kinerja karyawan sebesar 0,445 dengan tetap mempertahankan nilai disiplin kerja secara konsisten. Koefisien regresi pada disiplin kerja sebesar 0,785 maka dapat dinyatakan bahwa jika terjadi penambahan nilai 1 pada disiplin kerja maka akan meningkatkan juga nilai kinerja karyawan sebesar 0,785 dengan tetap mempertahankan nilai motivasi secara konsisten.

PEMBAHASAN

Hubungan antara motivasi dengan disiplin kerja

Karena mereka memiliki keinginan yang kuat untuk bekerja dan konsisten, kebiasaan kerja yang disiplin, motivasi dan disiplin kerja yang digabungkan dapat mempengaruhi kinerja tinggi dan buruk di antara karyawan. Rozalia menegaskan bahwa ketika motivasi dan disiplin di tempat kerja meningkat, demikian juga standar kerja.(I.K.Y Pranata, 2022). Gagasan yang disajikan disini berkaitan dengan motivasi dengan disiplin kerja oleh (Siregar et al., 2022) Ia mengklaim bahwa ada bukti bahwa disiplin dan motivasi di tempat kerja memiliki dampak besar pada seberapa baik kinerja seorang karyawan. Penelitian lebih lanjut yang dilakukan sesuai dengan penjelasan di atas telah menghasilkan kesimpulan bahwa kapasitas

seseorang untuk menyelesaikan tugasnya secara efisien sebagian besar dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerjanya.

Hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan

Secara teoritis, peningkatan motivasi akan menambah tingkat prestasi kerja pegawai, yang pada akhirnya akan menambah tingkat prestasi kerja pegawai akan menambah tingkat prestasi kerja perusahaan secara keseluruhan. Hal ini dikarenakan manajemen sumber daya manusia memerlukan pendekatan kinerja. Pernyataan ini dikemukakan oleh Omilani & Akintolu (Oktiani et al., 2019).

Hubungan antar disiplin kerja dengan kinerja karyawan

Perihal ini dapat disimpulkan dari temuan studi yang dilakukan oleh sejumlah spesialis bahwa disiplin mempengaruhi kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa disiplin staf penting untuk kesuksesan individu. Prestasi para pekerja ini akan meningkat jika mereka menerapkan disiplin dalam pekerjaan mereka. Organisasi juga akan berkembang di tahun-tahun mendatang berkat meningkatnya kesuksesan karyawan. (Muhammad Ekhsan, 2022)

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan maka dapat ditarik simpulan variabel motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan PT Samugara Artajaya dalam hal ini dapat dilihat dari t hitung $2,890 >$ tabel distribusi t $2,048$ dan nilai signifikannya $0,008 < 0,05$. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan dapat diuji dengan t hitung $3,194 >$ tabel distribusi t $2,048$ dan nilai signifikan $0,004 < 0,05$. Motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Samugara Artajaya. Dapat diuji dengan nilai F hitung $32,323 >$ F tabel $3,35$ signifikan $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, M. A. N. (2023). Analisis Perbandingan Abnormal return dan Trading volume activity Sebelum dan Sesudah Pengumuman Pembelian Kembali Saham (Buyback Stock). *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(2), 87-103.
- Amin, M. A. N., & Khilmi, T. A. (2023). Pengaruh Likuiditas, Leverage, dan Growth Terhadap Kinerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(1), 1-17.

- Ardhani, J., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 372–385. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2179>
- Arindita, T. A., & Yunita, E. A. (2023). Pengaruh Laba Rugi, Prediksi Kebangkrutan, dan Jenis Industri, Terhadap Audit Delay. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(1), 54-65.
- Auliana, D., & Muttaqin, I. (2023). Pengaruh Religiusitas, Pemahaman Perpajakan, Tarif Pajak, Diskriminasi, dan Keadilan Pajak Terhadap Penggelapan Pajak. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(1), 18-42.
- Ekhsan, M. (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>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate edisi 10*.
- Halimah, S. H. (2023). Pengaruh Standar Operating Procedure dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(2), 127-139.
- Hariyanto, D., & Ferdian, R. (2023). Analisis Pengaruh Likuiditas, Solvabilitas, Profitabilitas Terhadap Harga Saham. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(2), 163-175.
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., Alimah, V. ', & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58–69. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.161>
- I.K.Y Pranata, W. C. (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>
- Julita, nel arianty. (2018). Pengaruh Komunikasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja pegawai. *Ekonomi*, 195–205.
- Kirani, A. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Komitmen Organisasi, dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(1), 43-53.
- Kurniasari, R. (2022). Pemberian Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(2), 89–97.
- Kuswati, E. W. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Moralitas Individu, Pengendalian Internal dan Whistleblowing System Terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(1), 66-76.
- Norrahman, R. A. (2023). Peran Fintech Dalam Transformasi Sektor Keuangan Syariah. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(2), 101-126.

- Nugroho, N., Effendi, C., Arwin, Wong, pong han, & Wilinny. (2019). Analisis Motivasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran Pt. Global Mitra Prima. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 3(2), 32–42.
- Oktiani, N., Sabariah, E., Saridawati, S., & Caroline, P. (2019). Implementasi Penerapan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Terhadap Peningkatan Produktifitas Kerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 3(2), 255–262. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i2.6472>
- Pranata, A. K., Landra, N., Puspitawati, M. D. N. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Delta Satria Dewata Denpasar. *jurnal EMAS*, volume 3(nomor 3), 202–216.
- Prasetyo, Y. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kaizen, dan Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(1), 77-86.
- 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>
- Sope, A. S. (2023). Analisis Strategi Pemasaran Terhadap Peningkatan Penjualan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(2), 87-100.
- Subhan, A., Joesah, N., & Kusuma, A. B. (2023). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(2), 152-162.
- Sugiono, E., Efendi, S., & Al-Afgani, J. (2021). Pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pt. wibee indoedu nusantara (pustaka lebah) i Jakarta. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen Ekonomi)*, 5(1), 718–734.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Yulis, Y. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Nomor 1).