

# PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI KARYAWAN WIKA

Berliana Diah Anggerdini<sup>1\*</sup>, Yuli Ardianto<sup>2</sup>, Bayu Retno W<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasila, Jakarta, Indonesia

\*E-mail koresponden : berlianadyh@gmail.com

Diterima 29 Agustus 2023, Disetujui 30 Agustus 2023.

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi Dampak penerapan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap peningkatan Kinerja Karyawan di Koperasi Karyawan Wika. Pendekatan korelasional digunakan dalam penelitian ini, dengan mengumpulkan data melalui kuesioner dari 54 responden yang merupakan karyawan perusahaan. Penelitian ini menggabungkan data sekunder dan primer, serta menerapkan metode Simple Random Sampling untuk memilih responden dari Koperasi Karyawan Wika. Data dianalisis Dalam penelitian ini, dilakukan analisis menggunakan metode deskriptif dan analisis linear berganda. Uji hipotesis dijalankan melalui uji t, uji F, dan penghitungan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), dengan memanfaatkan perangkat lunak IBM SPSS versi 26. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa faktor disiplin memiliki dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di Koperasi Karyawan PT WIKA. Sementara itu, faktor motivasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan Koperasi Karyawan PT WIKA. Hasil uji secara bersama-sama mengindikasikan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 64% terhadap kinerja karyawan, dengan 35,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar lingkup penelitian ini.

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

## Abstract

*This study aims to investigate the impact of implementing Work Motivation and Discipline on increasing Employee Performance in the Wika Employee Cooperative. The correlational approach was used in this study, by collecting data through questionnaires from 54 respondents who were company employees. This study combines secondary and primary data, and applies the Simple Random Sampling method to select respondents from the Wika Employee Cooperative. The data were analyzed using descriptive analysis techniques and multiple linear analysis. Hypothesis testing was carried out by t test, f test, and the coefficient of determination (R<sup>2</sup>), using IBM SPSS 26 software. This study shows that discipline factors have a positive and significant influence on improving the performance of PT WIKA Employee Cooperative employees. Meanwhile, motivational factors also have a positive and significant influence on improving the performance of PT WIKA Employee Cooperative employees. The test results together indicate that motivation and work discipline have an influence of 64% on employee performance, with the remaining 35.9% being influenced by other factors outside the scope of this research.*

**Keywords :** Motivation, Work Discipline, Employee Performan

## PENDAHULUAN

Saat ini, kita memahami bahwa industri sedang mengalami pertumbuhan yang cepat, terutama dalam menghadapi ketidakpastian ekonomi. Hal ini mengakibatkan persaingan semakin ketat di dunia bisnis, dan setiap perusahaan perlu mengoptimalkan manajemen mereka untuk mengatasi tantangan ini. Salah satu pendekatannya adalah dengan meningkatkan performa karyawan. Di tengah situasi seperti ini, diharapkan perusahaan dapat secara efisien memanfaatkan semua sumber daya yang ada untuk memastikan kelangsungan operasi bisnis. Kesuksesan perusahaan saat ini Peningkatan hasil tidak hanya bergantung pada jumlah sumber daya manusia yang ada, melainkan juga terkait dengan kualitasnya. Sumber daya manusia berkualitas memiliki bakat, energi, kompetensi, dan kreativitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Meskipun perusahaan memiliki modal dan teknologi yang baik, namun tanpa SDM yang berkualitas, mencapai tujuan tersebut akan sulit.

Sumber daya manusia berkualitas mengacu pada individu yang memiliki bakat, energi, kompetensi, dan kreativitas yang diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Perkembangan zaman, globalisasi, dan kemajuan teknologi telah menyediakan modal dan material yang memadai, tetapi tanpa kontribusi sumber daya manusia, organisasi akan kesulitan mencapai tujuan tersebut. Sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting dalam struktur organisasi atau perusahaan. Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja agar mereka efektif dan efisien dalam membantu mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sulistyowati (2021) juga menyatakan bahwa SDM adalah individu yang diperkerjakan di sebuah institusi sebagai motor penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi.

Di era globalisasi, perusahaan harus memiliki kemampuan bersaing yang baik. Oleh karena itu, perencanaan dan tujuan yang tepat menjadi sangat penting. Persiapan karyawan yang memiliki kualitas tinggi akan secara signifikan mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki sikap mental positif akan membawa semangat kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya lainnya.

Peran sumber daya manusia sangat krusial dalam mencapai tujuan organisasi. Karena itu, manajemen sumber daya manusia di perusahaan harus dijalankan dengan serius. Sebagai seorang manajer, kemampuan untuk memotivasi karyawan sehingga mereka berkinerja optimal dalam mencapai tujuan organisasi adalah penting. Membangun program berkualitas untuk meningkatkan kompetensi karyawan adalah langkah yang esensial dalam konteks ini.

Seorang pemimpin perusahaan perlu memiliki pemahaman tentang bagaimana merangsang motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas mereka, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja. Upaya yang diberikan oleh tenaga kerja adalah salah satu unsur pokok dalam produksi barang dan jasa. Jangan terlalu lupa bahwa produk dan teknologi yang dihasilkan juga merupakan hasil dari kontribusi manusia. Oleh karena itu, perlu diingat bahwa manusia bukanlah sekadar alat produksi, melainkan

individu dengan emosi, pemikiran, potensi, minat, serta kebutuhan, dan memiliki tujuan hidup yang unik.

Hafidzi dan rekan-rekan (2019 : 52) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan semangat, berkolaborasi secara efektif, dan berdedikasi untuk mencapai kepuasan. Tanpa dorongan motivasi bagi para karyawan, tujuan perusahaan yang telah ditetapkan akan sulit tercapai. Sebaliknya, untuk meraih tujuan perusahaan tersebut, memberikan motivasi adalah langkah untuk meningkatkan semangat kerja karyawan melalui rangsangan yang mendorong mereka bekerja secara optimal.

Faktor lain yang memiliki dampak pada performa karyawan adalah Disiplin Kerja. Agustini (2019:89) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah sikap patuh terhadap aturan dan norma yang berlaku di perusahaan, yang bertujuan untuk menjaga motivasi karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan/organisasi. Aspek disiplin dalam pekerjaan menjadi unsur penting dalam mencapai performa optimal karyawan. Setiap organisasi memiliki sistem manajemen yang mengatur aturan dan pedoman kerja yang jelas, yang berlaku untuk seluruh karyawan dari berbagai tingkatan. Sebagai anggota tim kerja, diharapkan setiap individu menjalankan tindakan dan perilaku sesuai dengan ketentuan yang telah diatur oleh perusahaan.

Faktor disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam pelaksanaan tugas karyawan. Menurut Hasibuan (2016), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan untuk mematuhi peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku. Sementara menurut pandangan lain, Rivai (2016) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku, dan juga sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan perusahaan dan norma sosial. Peningkatan disiplin kerja sangat berperan dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan peningkatan disiplin, diharapkan performa akan meningkat, dan secara beriringan dapat berkontribusi pada keuntungan perusahaan.

Mencapai tingkat performa yang unggul dari karyawan bukanlah suatu hal yang sederhana, karena pencapaian performa tersebut bergantung pada harmonisasi antara disiplin kerja, budaya kerja, dan motivasi sebagai faktor-faktor yang memengaruhi. Ketika ketiganya beroperasi secara seimbang dan bersinergi, dampak positifnya akan terasa bagi karyawan dan akan diterima secara luas di seluruh perusahaan (Murtadho, 2017).

Koperasi Karyawan Wika, yang dikenal memiliki reputasi baik, pencapaian prestasi, dan daya tarik untuk kolaborasi dari berbagai pihak, menjadikan peningkatan kinerja karyawan sebagai tujuan yang sangat penting. Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa potensi rendahnya kinerja pegawai di Koperasi Karyawan WIKA kemungkinan disebabkan oleh kekurangan dalam motivasi dan kurangnya kedisiplinan dalam pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberi perhatian khusus terhadap faktor motivasi dan disiplin dalam pekerjaan, karena kedua faktor tersebut memegang peranan signifikan dalam menjaga kontinuitas perusahaan, bahkan membuka

peluang untuk pertumbuhan di tengah persaingan yang semakin kompetitif saat ini. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan akan mengharuskan manajemen untuk berperan dalam mengelola sumber daya manusia dengan efisien dan efektif. Faktor-faktor ini akan menjadi fokus utama dalam penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI KARYAWAN WIKA”**.

### **KAJIAN TEORI**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah segmen dari manajemen yang difokuskan pada pengelolaan aspek manusia dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Berdasarkan pandangan beberapa ahli, definisi MSDM adalah sebagai berikut: Menurut Mangkunegara (2013: 2), MSDM adalah pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya yang ada pada individu, yang dikembangkan secara maksimal dalam lingkungan kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan perkembangan individu karyawan. Dalam pandangan Hasibuan (2017:10), MSDM merupakan ilmu dan seni yang mengatur relasi dan peran tenaga kerja agar aktif dan efisien dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dari uraian para ahli ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa MSDM menjadi aset berharga bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dengan efektif dan efisien serta membangun hubungan harmonis antara perusahaan dengan individu agar tujuan perusahaan tercapai.

Hasibuan (2016:14) menguraikan peranan MSDM sebagai berikut: 1) Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai kebutuhan perusahaan berdasarkan deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, rekrutmen pekerjaan, dan evaluasi pekerjaan. 2) Menentukan proses perekrutan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan prinsip "orang yang tepat di tempat yang tepat" serta "orang yang tepat di pekerjaan yang tepat". 3) Merancang program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemutusan hubungan kerja. 4) Melakukan proyeksi terhadap penawaran dan permintaan sumber daya manusia di masa depan. 5) Memprediksi keadaan perekonomian secara umum dan perkembangan perusahaan secara khusus. 6) Memantau ketat peraturan perburuhan dan kebijakan imbalan dari perusahaan serupa. 7) Mengamati perkembangan teknik dan gerakan serikat pekerja. 8) Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan evaluasi kinerja karyawan. 9) Mengelola mutasi karyawan baik dalam dimensi vertikal maupun horizontal. 10) Menangani masalah pensiun, pemutusan hubungan kerja, dan pemberian pesangon.

Dalam pandangan Robbins (2008), motivasi adalah suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Intensitas berkaitan dengan sejauh mana upaya individu dalam mencapai tujuan. Inti dari pandangan ini adalah intensitas, arah, serta ketekunan. Walaupun intensitas adalah elemen yang paling umum dibahas saat membicarakan motivasi, namun, intensitas tinggi tidak akan menghasilkan pencapaian kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut sejalan dengan keuntungan organisasi. Menurut Siagian (2007:287), motivasi pada umumnya dapat

diartikan sebagai dorongan internal yang mendorong karyawan untuk melakukan tugas mereka semaksimal mungkin, karena mereka meyakini bahwa dengan kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran, maka kepentingan individu dalam organisasi juga akan terjaga. Dalam pandangan Rivai (2004:20), motivasi adalah rangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai tujuan spesifik sesuai dengan tujuan individu. Guay et. Al. (2010) mengungkapkan bahwa motivasi berkaitan dengan alasan yang melandasi perilaku. Motivasi melibatkan kekuatan dan arah perilaku, serta faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berperilaku sesuai dengan cara tertentu. Pengertian motivasi dapat merujuk pada berbagai tujuan yang dimiliki oleh individu, bagaimana individu memilih tujuan tersebut, dan bagaimana orang lain berusaha mengubah perilaku mereka.

Berdasarkan konsep para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah keadaan internal seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan tindakan tertentu guna mencapai tujuan dan memuaskan dirinya sendiri. Hasibuan (2011) mengklasifikasikan jenis-jenis motivasi menjadi dua, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif, dengan detail sebagai berikut: 1) Motivasi positif (insentif positif), yang melibatkan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi baik. Pendekatan ini dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam jangka panjang, 2) Motivasi negatif (insentif negatif), yang melibatkan pemberian hukuman kepada karyawan yang memiliki kinerja rendah. Walaupun dapat meningkatkan semangat kerja dalam jangka pendek, namun dapat berdampak negatif dalam jangka panjang.

Dalam praktiknya, kedua jenis motivasi ini sering diterapkan oleh manajer dalam perusahaan. Keduanya perlu diterapkan dengan tepat dan seimbang untuk merangsang semangat kerja karyawan. Motivasi positif memiliki dampak yang berkelanjutan, sementara motivasi negatif cenderung efektif dalam jangka waktu yang lebih singkat. Meski begitu, manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkan keduanya. Tujuan motivasi, seperti yang dinyatakan oleh Hasibuan (2017:146), antara lain: 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, 2) Meningkatkan kinerja karyawan, 3) Menjaga kestabilan karyawan dalam perusahaan, 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan, 5) Meningkatkan efektivitas perekrutan karyawan, 6) Menciptakan lingkungan kerja yang positif dan hubungan yang baik, 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan, 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan, 9) Meningkatkan tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya.

Menurut Hasibuan (2011), metode-metode motivasi meliputi: 1) Metode langsung (direct motivation), yang mencakup motivasi materi dan nonmateri yang diberikan secara langsung kepada individu guna memenuhi kebutuhan dan kepuasan mereka. Ini meliputi pujian, penghargaan, bonus, dan pengakuan. 2) Metode tidak langsung (indirect motivation), melibatkan fasilitas yang mendukung dan memberikan dukungan moral atau kenyamanan dalam pekerjaan. Faktor-faktor ini membuat karyawan merasa nyaman dan termotivasi untuk melaksanakan tugas mereka. Meskipun pujian, penghargaan, dan bonus dapat memberikan dorongan langsung, faktor-faktor tidak langsung seperti

fasilitas yang baik juga memiliki pengaruh yang signifikan dalam merangsang semangat kerja karyawan. Penting untuk memastikan bahwa fasilitas yang diberikan tetap seimbang agar tidak menyebabkan karyawan menjadi terlalu santai dan kurang produktif.

Menurut Hasibuan (2011) prinsip-prinsip motivasi adalah sebagai berikut : 1) Asas mengikutsertakan, yang berarti bahwa mengajak bawahan untuk berpartisipasi dan memberikan kesempatan untuk mengajukan pendapat. 2) Asas komunikasi, yang mengatakan secara jelas tentang tujuan, cara untuk melakukannya dan kendala yang dihadapi, 3) Asas Pengakuan, yang berarti hadiah, pujian dan pengakuan hak dan adil kepada bawahan atas interpretasi karya dicapai, 4) Asas wewenang yang didelegasikan, artinya kewenangan, dan kepercayaan pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitas, ia mampu melakukan tugas-tugas mereka dengan baik. Misalnya: adalah tugas Anda dan saya harap Anda dapat melakukan, 5) Asas adil dan layak, yang berarti dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan "keadilan dan kelayakan" dari semua karyawan. Misalnya pemberian hadiah atau hukuman dari semua karyawan harus adil dan merata bahwa masalah yang sama, 6) Asas perhatian timbal-balik, yang berarti bahwa bawahan berhasil mencapai baik, maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Sebenarnya kerjasama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

Teori yang menitikberatkan pada faktor-faktor internal individu yang mempengaruhi, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilaku dikenal sebagai teori motivasi. Menurut Jerome (2013), dalam kerangka teori ini terdapat beberapa jenis kebutuhan yang menjadi faktor utama dalam mendorong perilaku seseorang, yaitu: 1) Kebutuhan mempertahankan hidup (fisiologis), kebutuhan ini merupakan dorongan dasar yang mendorong individu untuk melakukan tindakan yang memastikan kelangsungan hidupnya. Kebutuhan seperti makanan, minuman, istirahat/tidur, dan seks adalah contohnya. Individu akan melakukan pekerjaan dan usaha untuk memperoleh imbalan berupa uang atau barang yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan dasar tersebut. 2) Kebutuhan rasa aman, setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi, individu merasakan kebutuhan untuk merasa aman dan dilindungi. Ini melibatkan kebutuhan akan perlindungan fisik dan psikologis, termasuk rasa aman dari ancaman dan ketidakpastian. Kebutuhan ini juga mencakup keamanan jasmani, keamanan rohani, dan rasa aman dalam hubungan interpersonal. 3) Kebutuhan sosial, manusia pada dasarnya adalah makhluk sosial yang membutuhkan interaksi dan hubungan dengan orang lain. Kebutuhan akan pergaulan, keterlibatan dalam kelompok, dan dukungan sosial merupakan aspek penting dari kebutuhan ini. Individu merasa perlu untuk berinteraksi dan berhubungan dengan sesama manusia, serta mendapatkan bantuan dari orang lain. 4) Kebutuhan penghargaan, individu memiliki kebutuhan untuk diberi pengakuan atas prestasi dan kontribusi mereka. Ini mencakup penghargaan dari masyarakat, pengakuan atas status, dan penghormatan atas prestasi. Kebutuhan akan penghargaan mendorong individu untuk melakukan pekerjaan yang dapat memperoleh pengakuan dari orang lain. 5) Kebutuhan aktualisasi diri, ini adalah kebutuhan paling tinggi dalam hierarki motivasi. Kebutuhan ini melibatkan pencapaian cita-cita diri, pengembangan

potensi pribadi, dan perwujudan diri yang optimal. Individu yang mencapai tingkat ini dalam kebutuhan motivasional akan berusaha untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi dan mengembangkan diri secara maksimal. Oleh karena itu, teori motivasi ini mengilustrasikan bagaimana berbagai kebutuhan internal individu mempengaruhi perilaku dan usaha yang mereka lakukan dalam rangka mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan.

Menurut Afandi (2016:1), disiplin kerja merujuk pada suatu sistem aturan atau peraturan yang dibentuk oleh pengelolaan suatu entitas organisasi. Aturan ini diakui oleh lembaga komisaris atau pemegang saham, disetujui oleh perkumpulan pekerja, dan dikenal oleh Dinas Tenaga Kerja serta anggota organisasi. Semua anggota organisasi diharapkan patuh pada aturan ini dengan penuh kerelaan, sehingga melalui serangkaian perilaku, mereka mencerminkan nilai-nilai seperti ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Disiplin Kerja bukan hanya sekadar peraturan, melainkan juga merupakan alat komunikasi yang digunakan oleh para manajer untuk mengajak karyawan mengubah perilaku mereka. Ini juga merupakan upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan individu untuk mematuhi semua peraturan dan norma sosial yang berlaku dalam lingkungan kerja, sebagaimana yang dijelaskan oleh Sutrisno (2009: 120).

Disiplin merujuk pada sikap yang melibatkan penghargaan, rasa hormat, ketaatan, dan patuh terhadap peraturan yang berlaku, baik yang dituangkan secara tertulis maupun yang tidak tertulis. Individu yang bersikap disiplin sanggup menjalankan peraturan dengan tulus dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksi yang diberlakukan jika mereka melanggar tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka. Seperti yang dijelaskan oleh Sastrohadiwirja (2002:130), disiplin juga mencakup tanggung jawab dalam menjalankan tugas yang diberikan, yang didasarkan pada sistem manajemen perusahaan. Dengan cara ini, sikap menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, dapat ditingkatkan.

Dalam konteks organisasi, terdapat tiga jenis Disiplin Kerja yang diidentifikasi oleh Agustini (2019:94). Pertama adalah Disiplin Preventif, yang bertujuan mencegah perilaku karyawan yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tindakan ini merangsang karyawan untuk mematuhi berbagai ketentuan dan standar yang telah ditetapkan. Melalui klarifikasi dan penjelasan mengenai pola sikap, tindakan, dan perilaku yang diharapkan dari organisasi, upaya pencegahan dilakukan untuk menghindari perilaku negatif karyawan sehingga tindakan-tindakan yang tidak sesuai dapat dicegah. Tujuan utamanya adalah mendorong karyawan untuk memelihara disiplin diri.

Disiplin Korektif adalah jenis disiplin yang bertujuan untuk mencegah karyawan dari melakukan pelanggaran yang telah terjadi sebelumnya. Jika terdapat karyawan yang telah melanggar ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, langkah-langkah disiplin diberlakukan terhadapnya. Tingkat berat atau ringan sanksi yang dijatuhkan biasanya disesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang terjadi. Jenis disiplin ini melibatkan tindakan untuk mengoreksi

perilaku karyawan yang telah melakukan pelanggaran atau tidak mematuhi standar yang telah ditetapkan.

Proses implementasi disiplin korektif biasanya berlangsung secara bertahap, dimulai dari sanksi yang paling ringan hingga yang paling berat. Jika diperlukan, tindakan korektif dapat digunakan dengan mematuhi aturan disiplin yang berlaku. Menurut Sayles dan Strauss, yang dikutip oleh Agustini (2019:95), terdapat empat tahap dalam memberlakukan sanksi korektif, yaitu: (1) peringatan lisan (oral warning), (2) peringatan tertulis (written warning), (3) pemberhentian sementara (discipline layoff), dan (4) pemecatan (discharge). Tahap-tahap ini mewakili rangkaian tindakan yang dapat diambil untuk mengoreksi perilaku yang tidak sesuai dengan peraturan organisasi.

Disiplin Progresif adalah konsep disiplin yang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk melakukan perbaikan dalam perilaku mereka sebelum tindakan hukuman yang lebih serius diambil. Tujuannya adalah untuk mengoreksi pelanggaran dan memberi peluang manajemen untuk memberikan sanksi yang lebih berat atas pelanggaran yang berulang. Tindakan-tindakan yang diambil dalam proses pendisiplinan ini diarahkan pada upaya positif yang tidak merusak semangat kerja karyawan. Pendisiplinan harus memiliki dimensi edukatif dan korektif agar kesalahan yang sama tidak terulang di masa depan.

Tulus Tu'u (seperti dikutip oleh Indah Puji Hartatik, SE., MM, 2014, hal 186) menjelaskan beberapa fungsi dari disiplin, yakni: 1) Menata Kehidupan Bersama: Disiplin memiliki peran dalam mengatur kehidupan bersama dalam suatu kelompok atau masyarakat. Ini membantu membangun hubungan yang harmonis antara individu-individu, 2) Membangun Kepribadian: Lingkungan organisasi yang tenang, tertib, dan damai berperan dalam membentuk kepribadian yang positif, 3) Melatih Kepribadian: Proses membentuk kepribadian dapat dilakukan melalui latihan. Latihan ini melibatkan partisipasi karyawan, manajemen, dan anggota organisasi, sehingga disiplin menjadi bagian dari kebiasaan dan kebutuhan, 4) Hukuman: Sanksi atau hukuman dalam disiplin memiliki peran penting dalam memotivasi individu untuk patuh dan taat, 5) Menciptakan Lingkungan Kondusif: Fungsi disiplin dalam lingkungan kerja adalah membentuk sikap dan perilaku disiplin yang berkontribusi pada keadaan yang tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Singodimejo dalam penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Harjono (2019:95), faktor-faktor yang memengaruhi disiplin karyawan dapat diuraikan sebagai berikut: 1) Tingkat Kompensasi: Besar atau kecilnya pemberian kompensasi memiliki dampak terhadap tingkat disiplin. Jika karyawan merasa bahwa kompensasi yang diberikan sebanding dengan usaha yang mereka lakukan untuk instansi, mereka lebih cenderung mematuhi aturan-aturan yang berlaku. Kompensasi yang memadai dapat menciptakan lingkungan kerja yang tenang, produktif, dan penuh dedikasi. Namun, jika karyawan merasa bahwa kompensasi yang mereka terima tidak memadai, hal ini bisa mempengaruhi motivasi mereka untuk bekerja dengan baik. 2) Keteladanan Pimpinan: Teladan yang ditunjukkan oleh pimpinan memiliki peran penting dalam membentuk disiplin di perusahaan. Para karyawan akan memperhatikan bagaimana pimpinan menunjukkan disiplin dalam tindakan dan



perilaku mereka. Pimpinan yang konsisten dengan aturan disiplin akan mempengaruhi karyawan untuk mengikuti contoh tersebut. Sebagai contoh, jika aturan jam kerja dimulai pukul 08.00, pimpinan yang selalu hadir tepat waktu memberikan contoh yang positif. 3) Ketersediaan Aturan Tertulis: Pentingnya memiliki aturan tertulis yang jelas sebagai pegangan dalam membangun disiplin di lingkungan kerja. Pembinaan disiplin tidak akan efektif jika hanya didasarkan pada instruksi lisan yang dapat berubah tergantung pada situasi. Aturan tertulis memberikan pedoman yang jelas bagi karyawan tentang apa yang diharapkan dari mereka dalam hal perilaku dan tindakan. Dengan demikian, faktor-faktor ini saling berinteraksi dalam membentuk tingkat disiplin karyawan di dalam suatu organisasi.

Dimensi disiplin kerja dapat diukur yang dikemukakan oleh Singodimedjo dalam Sutrisno (2011:94) yang di bagi ke dalam empat dimensi sebagai berikut : 1) Dimensi taat peraturan waktu, 2) Dimensi taat terhadap peraturan Perusahaan, 3) Dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, 4) Dimensi taat terhadap peraturan lainnya.

Menurut Sutrisno (2009) ada 4 (empat) indikator disiplin kerja diantaranya yaitu : 1) Ketaatan terhadap jadwal waktu. Ini mencakup kepatuhan dalam mematuhi jam masuk kerja, jam pulang, dan waktu istirahat sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan; 2) Kepatuhan terhadap jadwal waktu, melibatkan mematuhi dengan tepat jam masuk kerja, jam pulang, serta jeda istirahat sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan; 3) Ketaatan terhadap norma perilaku dalam lingkungan kerja, tercermin dalam melakukan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan jabatan yang diemban, serta berinteraksi dengan unit kerja lain sesuai dengan aturan yang berlaku; 4) Patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma-norma yang berlaku, mengacu pada aturan-aturan yang harus diikuti dan ditaati oleh para pegawai.

Makna dari kata "kinerja" berasal dari frasa "*job performance*" dan juga dikenal dengan sebutan "*actual performance*" atau prestasi kerja, merujuk pada prestasi yang telah diraih oleh seorang karyawan. Moeherton (2012:69) mengacu pada definisi kamus *Oxford*, mengartikan "kinerja" (*performance*) sebagai suatu tindakan, proses, atau cara bertindak dalam menjalankan fungsi-fungsi organisasi.

Moeherton (sebagaimana dikutip oleh Rosyida, 2010:11) memberikan pengertian kinerja karyawan sebagai hasil pencapaian yang bisa diukur dari seorang individu atau kelompok orang dalam sebuah organisasi, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Pencapaian ini harus sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan wewenang masing-masing, selaras dengan upaya mencapai tujuan organisasi yang sah, tanpa melanggar hukum, serta sesuai dengan norma moral dan etika.

Namun, definisi kinerja karyawan menunjukkan variasi dari satu ahli ke ahli lainnya. Menurut Mangkunegara (2013), kinerja karyawan adalah hasil kerja baik dalam hal kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Sementara itu, menurut Jufrizen (2018), kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang baik, baik dari

segi kualitas maupun kuantitas, dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh atasan atau pimpinan berdasarkan peran karyawan di dalam perusahaan.

Para ahli ini juga mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Secara keseluruhan, kinerja yang baik dianggap sebagai elemen krusial untuk mencapai tujuan organisasi. Ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Simanjuntak (2005), adalah: 1) Faktor pribadi, merujuk pada kapabilitas dan keterampilan dalam menjalankan tugas. Kemampuan individu dipengaruhi oleh berbagai elemen yang dapat dibagi menjadi dua kategori, yakni keterampilan dan kompetensi dalam pekerjaan serta dorongan dan semangat untuk bekerja; 2) Faktor dukungan organisasi. Saat menjalankan tugas-tugas mereka, karyawan memerlukan dukungan yang diberikan oleh organisasi tempat mereka bekerja. Dukungan ini mencakup berbagai aspek, termasuk struktur organisasi, penyediaan fasilitas dan peralatan kerja, kualitas lingkungan kerja, serta kondisi dan persyaratan kerja. Struktur organisasi bertujuan untuk memberikan kejelasan kepada setiap individu mengenai tujuan yang harus dicapai dan langkah-langkah yang perlu diambil untuk mencapai tujuan tersebut. Setiap karyawan perlu memiliki pemahaman yang jelas tentang uraian pekerjaan dan tugas yang diperlukan; 3) Faktor dukungan manajemen. Prestasi perusahaan serta pencapaian individu sangat bergantung pada kemampuan manajerial dari para pimpinan atau manajemen. Ini melibatkan upaya membangun sistem kerja yang efisien dan menjaga hubungan industri yang aman dan harmonis. Selain itu, mereka juga berperan dalam mengembangkan keterampilan kerja karyawan serta merangsang motivasi seluruh anggota tim untuk bekerja dengan penuh semangat dan mencapai kinerja yang optimal.

Menurut Ivancevich (2018) ada beberapa dimensi dalam kinerja karyawan yaitu: 1) Kuantitas kerja (*quantity of work*) Hal ini berkaitan dengan hasil jumlah volume kerja yang dapat diselesaikan karyawan dalam kondisi normal, 2) Kualitas kerja (*quality of work*) Meliputi ketelitian, kerapuhan, dan ketepatan dalam bekerja atau standar mutu yang ditetapkan, 3) Pengetahuan tentang pekerjaan (*knowledge of job*) Meliputi pengetahuan yang jelas tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan tanggung jawab pekerjaannya, 4) Kualitas personal (*personal quality*) Meliputi penampilan, kepribadian, sikap, kepemimpinan, integritas, dan kemampuan sosial, 5) Kerjasama (*cooperation*) Kerjasama sesama rekan kerja yaitu kemampuan dan keinginan untuk bekerja dengan rekan kerja, atasan serta bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, 6) Dapat dipercaya (*dependability*) Meliputi kesadaran akurasi, menjunjung tinggi nilai kejujuran, kedisiplinan / tingkat kehadiran, dan sebagainya, 7) Inisiatif (*initiative*) Kesungguhan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, meningkatkan hasil kerja serta memiliki keberanian untuk bekerja secara mandiri.

## METODE

Penelitian ini adalah jenis studi kuantitatif yang termasuk dalam kategori penelitian korelasional. Metode yang diterapkan adalah metode survei. Dalam konteks penelitian ini, instrumen yang

digunakan adalah kuesioner, yang berfungsi untuk mengidentifikasi dampak masing-masing variabel. Sugiyono (2017:142) mengungkapkan bahwa angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data di mana sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis disampaikan kepada responden untuk dijawab. Angket ini mencakup dua jenis pertanyaan, yakni yang bersifat terbuka dan tertutup. Metode survei, sesuai dengan penjelasan Sugiyono (2018), merupakan pendekatan penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mengumpulkan data mengenai keyakinan, opini, karakteristik, perilaku, dan hubungan antar variabel. Pendekatan ini juga digunakan Untuk menguji hipotesis mengenai variabel sosial dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, metode survei digunakan. Teknik pengumpulan data dalam metode ini umumnya melibatkan observasi melalui wawancara atau kuesioner, meskipun tidak dilakukan dalam skala yang mendalam. Hasil dari penelitian ini akan membuka wawasan mengenai dampak interaksi antara Variabel X1 (Motivasi) dan Variabel Y (Disiplin) terhadap Variabel Z (Kinerja).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolineritas. Setelah dilakukan pengujian, maka diperoleh hasil seperti yang digambarkan pada tabel 1 berikut ini:

**Tabel 1** Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	20.395	5.431				3.755
MOTIVASI	1.194	.144	.965	8.276	.000	.498	2.008
DISIPLIN	.350	.165	.247	2.118	.039	.498	2.008

a. Dependent Variable: KINERJA

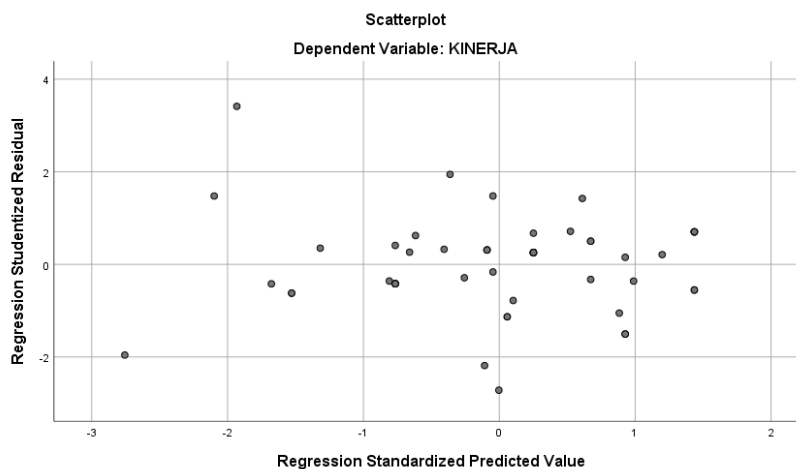
Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2023

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa keseluruhan variabel independen mempunyai nilai *tolerance* yaitu motivasi (0,498) dan disiplin (0,498) yang lebih dari 0,10 serta nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) pada motivasi adalah (2,008) dan nilai VIF pada disiplin (2,008). Data ini menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah pada multikolineritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varians residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians

berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk menguji apakah heteroskedastisitas atau tidak maka pada penelitian ini dilakukan dengan scatterplot.



**Gambar 1.** Hasil Uji Heteroskedastisitas  
**Sumber:** Data diolah dengan SPSS 26, 2023

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak terbentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat.

### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat atau tidak terdapat pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Apabila nilai signifikan t tabel maka  $H_a$  diterima. Apabila sebaliknya jika signifikan  $<$  t tabel maka  $H_0$  diterima. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini:

**Tabel 2.** Hasil Uji Parsial (Uji T)

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	20.395	5.431		3.755	.000		
	MOTIVASI	1.194	.144	.965	8.276	.000	.498	2.008
	DISIPLIN	.350	.165	.247	2.118	.039	.498	2.008

a. Dependent Variable: KINERJA

**Sumber:** Data diolah dengan SPSS 26, 2023

Hasil uji t untuk pengaruh X1 motivasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Wika menghasilkan nilai t-hitung (8,276) lebih besar dari t-tabel (2,007) dengan nilai signifikan (0,000) atau lebih kecil dari level of significant (0,05). Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian terdapat pengaruh antara motivasi dan kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Wika. Hasil uji t untuk pengaruh X2 disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan

Wika. Menghasilkan t-hitung (2,118) lebih besar dari nilai t-tabel (2,007) dengan nilai signifikannya (0,039) lebih kecil dari level of significant (0,05). Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan WIKA.

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk menguji hipotesis ini maka digunakan Uji F (Simultan) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Apabila nilai signifikan  $< 0,05$  atau  $f$  hitung  $> f$  tabel maka  $H_a$  diterima. Demikian pula sebaliknya jika  $\text{sig } t > 0,05$  atau  $f$  hitung  $< f$  tabel, maka  $H_0$  diterima.

**Tabel 3.** Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	584.764	2	292.382	48.325	.000 <sup>b</sup>
	Residual	308.569	51	6.050		
	Total	893.333	53			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN, MOTIVASI

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2023

Hasil dari perhitungan statistik uji F pada tabel diatas menunjukkan nilai  $f$  hitung sebesar 48,325 setelah itu dibandingkan dengan nilai  $f$  tabel 3,18 dengan signifikan 5% (0,05), jadi dapat disimpulkan bahwa  $f$  hitung  $> f$  tabel ( $48,325 > 3,18$ ) dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Karyawan Wika.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dari hasil pengujian parsial atau uji t, terlihat bahwa nilai t-hitung untuk variabel motivasi adalah 8,276, melebihi nilai t-tabel sebesar 2,007. Selain itu, nilai signifikansi dari variabel motivasi adalah 0,00, yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan daripada disiplin kerja.

Berdasarkan hasil pengujian simultan atau uji F, ditemukan bahwa nilai F-hitung untuk motivasi dan disiplin kerja adalah 48,325, melebihi nilai F-tabel sebesar 3,18, dan nilai signifikansi adalah 0,00, lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, berdasarkan kriteria pengambilan keputusan uji F,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian, variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Analisis output dari SPSS 26 juga

menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk kedua variabel tersebut adalah 0,641 atau sebesar 64,1%. Ini berarti bahwa sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh faktor-faktor motivasi dan disiplin kerja yang diuji. Sisanya sebesar 35,9% dapat dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Koperasi Karyawan Wika, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor motivasi, seperti kebutuhan, sikap, kemampuan, kompensasi, interaksi dengan rekan kerja, pengakuan, serta kepuasan terhadap pekerjaan. Selain itu, faktor disiplin kerja juga berperan penting dalam memengaruhi kinerja, termasuk aspek-aspek seperti kehadiran tepat waktu, ketaatan terhadap peraturan jam kerja, efektivitas penggunaan waktu, keterampilan, dan semangat kerja.

### Saran

Berdasarkan temuan penelitian, analisis diskusi, dan simpulan yang dihasilkan, disarankan agar perusahaan mengembangkan berbagai program yang memiliki kemampuan untuk meningkatkan motivasi karyawan, serta memberikan insentif yang disesuaikan dengan kebutuhan guna memelihara tingkat disiplin kerja. Hal ini bertujuan untuk efektifitas dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Ruky. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Angraini, E. D. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Restribusi Daerah Muaro Jambi*. Jambi: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis.
- Al-amin, M. nafiah. (2015). Pengaruh Upah, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Minmarket Rizky Di Kabupaten Sragen. *Skripsi*, 119.
- Angraini, E. D. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Restribusi Daerah Muaro Jambi. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 109. <https://doi.org/10.33087/eksis.v10i2.172>
- Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4), 339–346.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriyani, M., Syariah, J. E., Ekonomi, F., & Bisnis, D. A. N. (2021). *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan umkm songket silungkang aina kota sawahlunto*.
- Kasmir, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nisa, B. & C. (2019). *Pengaruh fasilitas Kerja dan Sistem Informasi Manajemen terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu*. 1–67.
- Prabasari, I. G. A., & Netra, I. G. S. (2013). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Distribusi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(4), 254441. [https://scholar.google.co.id/scholar?q=Pengaruh+Motivasi,+Disiplin+Kerja+Dan+Komunikasi+Terhadap+Kinerja+Karyawan+Pada+Pt.+Pln+\(Persero\)+Distribusi+Bali&hl=en&as\\_sdt=0&as\\_vis=1&oi=scholar](https://scholar.google.co.id/scholar?q=Pengaruh+Motivasi,+Disiplin+Kerja+Dan+Komunikasi+Terhadap+Kinerja+Karyawan+Pada+Pt.+Pln+(Persero)+Distribusi+Bali&hl=en&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar)
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Sugiyono, (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 38–44.

- <https://doi.org/10.47747/jnmppsdm.v1i01.5>
- Theodora, O. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*, 3(2), 187–195.
- Wahyudi, M. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351–360. <https://doi.org/10.37481/sjr.v2i3.84>
- Widayaningtyas, R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan.....*, 527–537.
- Yustina, (2000). Analisis Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Gula Djatiroto Lumajang, Skripsi Universitas Muhammadiyah Malang
- <https://www.gramedia.com/literasi/uji-asumsi/> <http://jurnalphona.com/blog/2015/10/14/prinsip-prinsip-dalam-motivasi-kerja/> <http://bpakhm.unp.ac.id/indikator-kinerja-karyawan/>