



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MJ PRODUCT

The Effect of Work Discipline and Motivation on Employee Performance at MJ Product

Devy Nailla Amalia

devynailaa1412@gmail.com

Christina Sihombing

natalina.christina@yahoo.co.id

Carolina F. Sembiring

carolina.sembiring@uki.ac.id

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia
Jakarta, Indonesia

Abstract

These researched aim to analyze influence of work disciplines and motivation on the performances of MJ Product employee. The research methods use is quantitative, descriptive in nature. Data was collected through questionnaires distributed to 30 employees. Analysis was carried out using primarily data which was collected through observations, interview and distributing questionnaires. Analyst was carried out use the Statistically Products and Services Solution (SPSS) software tool versions 25. The data analyst techniques in this research use multiple linear regressions. The research result show that work disciplines and motivations have a positive and significancy influence on employee performances, both partially and simultaneously. Base on result of the hypothesis of the simultaneous influence of work disciplines and motivations on employee performances, a coefficients of determination value of 87.5% was obtained. It may be conclude that work discipline and motivation influence employee performance at MJ Product. So it may be conclude that work disciplines and motivations influence employee performances at MJ Product.

Keywords: *Work Discipline, Motivation, Employee Performance*

1. Pendahuluan

Bisnis merujuk pada aktivitas ekonomi yang dilaksanakan untuk memperoleh keuntungan dari produksi, distribusi, serta pertukaran barang ataupun jasa. Secara lebih luas, bisnis mencakup bermacam aktivitas yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya, pemasaran, keuangan, operasi, serta strategi untuk menggapai tujuan tertentu dalam lingkungan ekonomi (Tusholihah et al., 2019). Bisnis bisa berbentuk usaha kecil, menengah, ataupun besar, yang beroperasi dalam bermacam sektor industri serta mempunyai beragam model bisnis. Tujuan utama dari bisnis ialah untuk membangun nilai bagi pemiliknya, mencukupi keperluan pelanggan, membangun lapangan kerja, dan bersumbangsih pada pertumbuhan ekonomi serta pembangunan publik secara menyeluruh. Bisnis juga melibatkan

aspek-aspek seperti inovasi, pengambilan risiko, kepemimpinan, serta adaptasi pada perubahan pasar untuk memertahankan daya saing serta keberhasilan jangka panjang.

Disiplin bekerja ialah kapabilitas serta perilaku staf untuk menaati kebijakan, alur, serta tata tertib yang diterapkan di lingkungan bekerja. Disiplin bekerja mencakup kepatuhan pada jam kerja, kedisiplinan dalam menuntaskan tugas selaras target serta kriteria yang ditentukan, dan perilaku yang menampilkan tanggung jawab serta komitmen pada pekerjaan (Kusumasari, 2022). Tingkatan disiplin bekerja staf bisa tercermin dalam kepatuhan pada kebijakan industri, ketepatan waktu, ketelitian dalam melakukan pekerjaan, dan perilaku profesionalisme serta integritas dalam menjalankan tugas. Disiplin bekerja yang baik memainkan peran penting dalam menumbuhkan efisiensi, produktivitas, serta kualitas kinerja staf, dan membangun lingkungan bekerja yang tenteram serta efektif. Dengan terdapatnya disiplin bekerja yang kuat, industri bisa menggapai tujuan bisnisnya dengan lebih efisien serta efektif, dan membangun budaya kerja yang positive serta produktif.

Motivasi ialah dukungan internal yang mendukung individu dalam bertindak, bersikap, serta menggapai tujuan tertentu. Pada konteks kerja, motivasi ialah aspek yang memengaruhi tingkatan energi, komitmen, serta ketekunan staf dalam menuntaskan tugas serta menggapai hasil yang diinginkan. Motivasi bisa berasal dari bermacam sumber, seperti harapan untuk menggapai keberhasilan, kepuasan pribadi, pengakuan atas prestasi, harapan untuk bertumbuh, serta aspek-aspek eksternal seperti imbalan materiil serta non-materiil. Tingkatan motivasi staf bisa memengaruhi kinerja mereka secara signifikan, lantaran staf yang termotivasi condong lebih bergairah, produktif, serta fokus dalam bekerja (Abdusalam & Budiyanto, 2023). Dengan mengerti aspek-aspek motivasi yang memengaruhi staf, industri bisa membangun lingkungan bekerja yang mendukung, memotivasi, serta mendukung staf untuk menggapai peluang terbaik mereka, hingga menumbuhkan kualitas kinerja serta sumbangsih positive pada tujuan industri.

Hubungan antara disiplin bekerja serta kinerja staf amat erat berkaitan dalam konteks lingkungan bekerja. Disiplin bekerja yang tinggi condong berefek positive pada kinerja staf. Saat staf mempunyai disiplin yang baik, mereka condong lebih patuh pada kebijakan serta alur industri, lebih fokus dalam menuntaskan tugas dengan tepat waktu, serta lebih konsisten dalam menggapai target kerja. Kedisiplinan yang kuat juga mencerminkan perilaku tanggung jawab serta komitmen pada pekerjaan, yang pada kesempatannya bisa menumbuhkan produktivitas serta efisiensi kerja (Sumadhinata, 2018). Staf yang disiplin biasanya juga lebih cermat serta teliti dalam melakukan tugas, mengurangi kesalahan, serta menumbuhkan kualitas hasil kerja. Dengan begitu, disiplin bekerja yang tinggi bisa jadi aspek penentu dalam menumbuhkan kinerja staf, membangun lingkungan bekerja yang teratur, efisien, serta produktif, dan bersumbangsih positive pada penggapaian tujuan industri secara semua.

Hubungan antara motivasi serta kinerja staf ialah aspek penting dalam management sumber daya manusia. Motivasi yang tinggi bisa membagikan dukungan positive pada staf untuk menggapai tujuan serta hasil kerja yang optimal. Saat staf merasa termotivasi, mereka condong lebih bergairah, berinisiatif, serta fokus dalam melakukan tugas-tugas mereka. Motivasi yang kuat juga bisa menumbuhkan tingkatan kepuasan kerja, komitmen pada pekerjaan, serta rasa percaya diri dalam menghadapi tantangan. Staf yang termotivasi condong mempunyai tingkatan produktivitas yang lebih tinggi, kemauan untuk belajar serta bertumbuh

(Christian & Kurniawan, 2021), dan kapabilitas untuk mengatasi hambatan serta rintangan dalam pekerjaan. Dengan begitu, motivasi yang baik bisa membawa dampak positive pada kinerja staf, menumbuhkan efektivitas kerja, membangun lingkungan bekerja yang tenteram, serta bersumbangsih pada penggapaian tujuan institusi secara semua. Oleh karenanya, penting bagi management untuk mengerti aspek-aspek yang memengaruhi motivasi staf serta membangun strategi yang tepat untuk memelihara serta menumbuhkan motivasi dalam lingkungan bekerja.

MJ Product ialah industri yang beroperasi di sektor konveksi digital printing yang berlokasi di Depok, Jawa Barat. Industri ini mengkhususkan diri dalam layanan konveksi digital printing, yang mencakup bermacam komoditas seperti kaos, jaket, topi, serta komoditas tekstil lainnya yang dicetak secara digital (Asmalah & Yudho, 2022). Dengan lokasi operasionalnya di Depok, Jawa Barat, MJ Product mempunyai akses yang strategis untuk melayani pasar lokal ataupun regional. Dengan fokus pada teknologi digital printing, industri ini menawarkan solusi kreatif serta inovatif dalam mencetak desain serta gambar berkualitas tinggi pada komoditas tekstil, mencukupi keperluan konsumen yang menginginkan komoditas yang unik serta personal. Dengan komitmen pada kualitas, layanan pelanggan yang prima, serta keunggulan dalam teknologi digital printing, MJ Product siap untuk terus bertumbuh serta membagikan nilai tambah bagi pelanggan di industri konveksi digital printing.

Buruknya kualitas kinerja staf di MJ Product tercermin dari tingkatan produktivitas yang berkurang, kurangnya motivasi serta komitmen dalam menuntaskan tugas, dan tingkatan disiplin bekerja yang rendah. Staf condong kurang fokus serta tidak efisien dalam menjalankan tugas mereka, yang mengakibatkan penurunan kualitas produk serta layanan yang disediakan (Situmorang & Siagian, 2022). Selain itu, kurangnya koordinasi serta komunikasi antar tim juga jadi aspek yang membuat ketidakmampuan dalam menggapai target kerja yang ditentukan. Dengan terdapatnya buruknya kualitas kinerja staf, MJ Product menghadapi tantangan dalam menggapai kriteria kualitas yang diharap serta memertahankan keunggulan kompetitif di pasar. Berikut data penilaian kinerja staf :

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan MJ Product

Kriteria dan skor	Banyak karyawan	Persentase
Amat baik 91-100	2 staf	6.67%
Baik 76-90	5 staf	16.67%
Cukup Baik 61-75	7 staf	23.33%

Kurang Baik 51-60	12 staf	40.00%
Buruk < 50	4 staf	13.33%
Total	30 karyawan	100%

Sumber: Data Primer MJ Product 2023

Berlandaskan tabel 1.1 di atas, menampilkan bahwasanya skor tertinggi dari staf berada di rentang 51-60 masuk ke bagian kriteria yang kurang baik dengan sebanyak 12 staf (40% dari total). Meskipun tidak menggapai tingkatan yang amat tinggi. Terdapat juga beberapa staf yang masuk di bagian kriteria yang amat baik sebanyak 2 staf yakni menggapai skor 91-100, berikutnya 5 staf masuk ke bagian kriteria baik dengan skor 76-90. Berikutnya, staf yang masuk ke bagian kriteria cukup baik sebanyak 7 staf. Tetapi terdapat pula beberapa staf yang memperoleh skor dibawah 50 masuk ke bagian buruk sebanyak 4 staf. Maka kesimpulannya yakni mayoritas staf mempunyai kinerja yang kurang baik perihal berikut menampilkan bahwasanya kinerja staf MJ Product masih butuh dikembangkan agar bisa menggapai target selaras yang diharapkan. Kurangnya optimal kinerja ini salah satu aspeknya disebabkan motivasi yang masih kurang diperhatikan di MJ Product dalam usaha mendukung stafnya jadi lebih baik dalam bekerja. Pembagian motivasi untuk staf amat penting untuk mendukung staf supaya bekerja lebih optimal. Motivasi dapat berbentuk pembagian reward ataupun reward untuk staf yang mempunyai prestasi yang baik. di MJ Product motivasi berbentuk pembagian reward ataupun reward masih jarang dibagikan oleh industri untuk stafnya. Kurangnya membagikan reward pada staf yang sudah berprestasi. Perihal berikut membuat staf jadi tidak mempunyai dukungan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Hingga perihal itu membuat kinerja dari stafnya jadi berkurang. Selain motivasi, aspek yang memengaruhi kinerja staf ialah disiplin bekerja. Salah satu problem yang dialami oleh MJ Product ialah kurangnya disiplin di antara staf yakni keterlambatan masuk kerja, dibawah ini berikut data keadaan absensi MJ Product:

Tabel 1.2

Kondisi Absensi Karyawan MJ Product Periode

Bulan	Banyak karyawan	Terlambat	Persentase
November	30	5	16.67%
Desember	30	7	23.33%
Januari	30	10	33.33%
Februari	30	15	50.00%

Maret	30	17	56.67%
April	30	19	63.33%
Mei	30	25	83.33%
Jumlah hari kerja		24 hari kerja	

Sumber : Data Primer MJ Product, 2022-2023

Dari data yang dibagikan, kita bisa melihat bahwasanya total staf yang terlambat meningkat secara bertahap dari bulan ke bulan. Pada bulan November, hanya 5 dari 30 staf yang terlambat, yang ialah persentase sebanyak 16.67%. Tetapi, pada bulan Mei, total staf yang terlambat meningkat jadi 25 dari 30 staf, yang setara dengan persentase sebanyak 83.33%. Perihal berikut menampilkan bahwasanya keadaan terlambat staf makin buruk dari bulan ke bulan. Persentase terlambat mengalami perkembangan yang signifikan sejalan dengan beriringnya waktu. Ini menampilkan terdapatnya masalah dalam disiplin bekerja.

Selaras dengan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan kajian riset dengan tajuk **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MJ PRODUCT”**.

Selaras dengan paparan dalam latar belakang di atas, maka rumusan masalah kajian riset berikut ialah:

1. Bagaimanakah pengaruh disiplin bekerja pada kinerja staf MJ Product?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi pada kinerja staf MJ Product?
3. Bagaimanakah pengaruh disiplin bekerja serta motivasi pada kinerja staf MJ Product?

2. Uraian Teoritis

2.1 Job Performance Theory

Grand Teori yang dipakai dalam riset berikut ialah Job Performa Theory yang menyatakan bahwasanya: *“Job performances is the value of the set of employees behavior that contributing either positive or negative, to organization goals accomplishment”* (Colquitt et al., 2009). Teori ini menitikkan esensi dari performa ialah kumpulan sikap staf yang bersumbangsih untuk penggapaian tujuan institusi. Teori ini pula yang mendasari peneliti memilih variable, pengaruh disiplin bekerja, motivasi serta kinerja staf, selaku variable yang butuh diteliti, lantaran ketiga variable itu ialah variable yang saling berkaitan. Dengan terdapatnya disiplin bekerja serta motivasi diharap dapat melengkapi staf untuk menciptakan kinerja staf yang lebih tinggi.

2.2 Disiplin Kerja

Disiplin ialah kunci kesuksesan sebuah industri dalam menggapai tujuan tujuannya. Disiplin ialah fungsi penting dalam suatu institusi lantaran makin baik kedisiplinan staf, makin tinggi prestasi kerja yang bisa digapainya (Hasibuan, 2020). Sebaliknya, tanpa disiplin, susah bagi institusi industri menggapai hasil yang maksimal. Kedisiplinan wajib dijalankan dalam

sebuah industri lantaran akan berefek pada kinerja staf, hingga memengaruhi keberhasilan serta kesuksesan dari industri. Sementara menurut (A. A. A. P. Mangkunegara, 2014) disiplin diartikan selaku penyelenggaraan management untuk memerteguh rujukan-rujukan institusi. Staf diharap menaati seluruh kebijakan serta peraturan yang sudah ditentukan oleh industri. Ini termasuk peraturan waktu kerja, alur keselamatan, serta standar sikap. Kadang–kadang, sikap staf dalam institusi jadi amat mengganggu hingga berefek dengan kinerja yang berkurang. Oleh karenanya, kedisiplinan amat dibutuhkan dalam keadaan seperti itu.

Menurut (Macau et al., 2021) disiplin bisa dimaknakan selaku sikap staf menurut kebijakan atau ketetapan yang diterapkan. Ada sejumlah jenis kedisiplinan menurut (A. A. A. P. Mangkunegara, 2014), diantaranya:

1. Disiplin Preventif, ialah sebuah usaha untuk mendorong staf menerapkan serta menaati kebijakan yang diterapkan di industri.
2. Disiplin Korektif, ialah sebuah usaha mendorong staf dalam menyatukan sebuah kebijakan serta mendorong untuk tetap menaati kebijakan selaras dengan rujukan yang diterapkan pada industri.

2.3 Motivasi

Motivasi ataupun motif ialah sebuah dukungan dari dalam diri individu yang membuat orang itu melaksanakan aktivitas-aktivitas tertentu guna menggapai sebuah tujuan (Supriyono, 2016). Motivasi ialah pemberian daya pendukung yang menciptakan gairah bekerja staf yang mendukung staf untuk mendapatkan penghargaan dengan optimal (Rosemary et al., 2023).

Motivasi ialah peluang yang membantu staf untuk memproduksi serta menempatkan perilaku (Gibson, 2013). Sementara menurut (Ardhani & Ratnasari, 2019) motivasi kerja ialah gabungan peluang yang dinamis, dimulai dari usaha yang berkaitan pada pekerjaan dengan memerhatikan arah, keseriusan serta ketekunan, dan merefleksikan staf internal serta eksternal. (Rukhyati, 2018) menjabarkan, motivasi ialah usaha yang dilakukan setinggi mungkin untuk meraih tujuan institusi, serta tujuan institusi tergantung pada kinerja industri untuk mencukupi banyak keperluan pribadi. Sementara menurut (Wibowo, 2012) Motivasi ialah dukungan pada serangkaian proses sikap manusia pada penggapaian tujuan. Oleh karna itu staf butuh mengerti tujuan serta visi institusi dan bagaimana pekerjaan mereka bersumbangsih pada penggapaian tujuan itu.

Ada sejumlah hal yang bisa menumbuhkan kinerja staf dalam sebuah institusi untuk menggapai institusi yang diinginkan. Berikut pandangan ahli terkait aspek-aspek yang memengaruhi kinerja staf.

Menurut (Afandi, 2018) aspek-aspek yang memengaruhi motivasi, yakni:

1. Keperluan hidup, Keperluan untuk memertahankan hidup, yang terliput dalam keperluan ini ialah makan, minum, rumah, serta lainnya.
2. Keperluan masa depan, Keperluan masa depan yang cerah serta baik hingga tercipta situasi tenang, tenteram, serta optimisme

3. Keperluan harga diri serta pengakuan dan reward prestise dari staf serta publik lingkungannya.
4. Keperluan pengakuan prestasi kerja, Keperluan atas prestasi kerja yang digapai dengan mempergunakan kapabilitas, keterampilan, serta peluang maksimal untuk menggapai prestasi kerja yang amat memuaskan.

2.4 Kinerja

Kinerja staf ialah tolak ukur bagi institusi atau industri untuk menilai kapabilitas, produktivitas, serta membagikan informasi yang bermanfaat bagi hal-hal yang berhubungan dengan staf. Kinerja ialah hasil pekerjaan yang disandingkan dengan kriteria yang ditetapkan. Kinerja memiliki peran yang penting bagi perkembangan kemajuan ataupun perubahan ke arah yang lebih baik penggapaian tujuan institusi.

Menurut (Moeheriono, 2012) kinerja ialah gambaran tingkatan penggapaian penyelenggaraan sebuah program aktivitas ataupun peraturan dalam merealisasikan tujuan, target, visi serta misi institusi yang dituangkan dari perancangan strategis institusi. Kinerja bisa diketahui serta diukur jikalau individu ataupun sekelompok staf sudah memiliki kriteria ataupun kriteria tolak ukur kesuksesan yang ditentukan oleh institusi. Oleh karenanya, jikalau tidak ada tujuan serta target yang ditentukan pengukuran, maka kinerja individu ataupun kinerja institusi tidak mungkin dapat dilihat jikalau tidak ada patokan kesuksesannya.

Menurut (A. P. Mangkunegara & Octored, 2015) menyatakan bahwasanya, "hasil kinerja dari segi kualitas serta kuantitas yang digapai individu staf melakukan tugasnya selaras dengan tanggung jawabnya dibagikan padanya". Kinerja yang baik ialah suatu langkah. Oleh karenanya, untuk menggapai tujuan institusi, kinerja juga ialah fasilitas penentu dalam menggapai tujuan institusi hingga butuh dilaksanakan usaha untuk menumbuhkan kinerja staf.

Menurut (Gomes, 2009) tujuan penilaian kinerja bisa dibagi jadi tiga jenis yakni diantaranya:

1. Penilaian kinerja. Berlandaskan hasil penilaian kinerja berlandaskan hasil ialah merumuskan kinerja berlandaskan penggapaian tujuan institusi atau menghitung hasil-hasil akhir.
2. Penilaian kinerja. Berlandaskan sikap penilaian kinerja berlandaskan sikap yakni penilaian kinerja yang tidak menghitung hasil akhir yang didapati staf melainkan menghitung proses bagaimana staf menuntaskan suatu pekerjaan.
3. Penilaian kinerja. Berlandaskan pertimbangan penilaian kinerja berlandaskan pertimbangan ialah menilai kinerja pekerjaan berlandaskan deskripsi sikap yang spesifik, contohnya yakni total kerja, kualitas kerja yang digapai, penyelesaian kerja, dan hal-hal yang menyangkut kepribadian.

3. Metode Penelitian

3.1 Desain Penelitian

Desain riset yang dipergunakan oleh peneliti mempergunakan data kuantitatif ataupun riset yang bersifat deskriptif yang condong mempergunakan kuesioner ataupun wawancara dengan individu yang bersangkutan dengan tempat riset yang punya tujuan untuk memperoleh data yang akan diteliti. Menurut (Sugiyono, 2019) riset kuantitatif ialah riset dengan memperoleh data yang berbentuk angka untuk mengujikan hipotesa.

Sumber data peneliti ini akan didapati dengan data primer, ialah data yang didapati langsung dari sampel dari riset lapangan dengan kuesioner yang dibagikan langsung pada narasumber dalam bentuk daftar pernyataan ataupun data langsung dari obyek riset.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Riset berikut dilaksanakan di Konveksi MJ Product yang berlokasi di Jl. Situ Asih, Gang Kembangan, Rangkapan Jaya, Kec. Pancoran Mas, Kota Depok, Jawa Barat 16435. Riset berikut dilaksanakan selama 3 bulan, Februari sampai dengan April 2024.

3.3 Populasi dan Sample

Menurut (Sugiyono, 2019) populasi ialah sebuah wilayah umum yang terdiri atas obyek ataupun subyek yang memiliki kualitas serta ciri khusus tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari serta lalu ditarik kesimpulannya". Berlandaskan definisi itu maka populasi dalam riset berikut ialah para kinerja staf MJ Product yang berjumlah 30 orang.

Menurut (Arikunto, 2016) total populasi yang kurang dari 100 maka semua populasi dijadikan sampel riset. Total sampel dalam riset berikut berjumlah 30 orang.

3.4 Jenis Data

Data primer yakni data yang diciptakan oleh peneliti untuk maksud khusus menuntaskan permasalahan yang tengah ditanganinya. Data dihimpunkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama ataupun tempat obyek riset dilaksanakan. Data primer riset berikut didapati dengan wawancara langsung pada obyek ataupun dengan pengisian kuesioner yang dijawab oleh obyek riset. Untuk memperoleh data dalam riset berikut, peneliti mempergunakan teknik pengumpulan data primer dengan langkah menyebarkan kuesioner.

Data sekunder ialah data yang telah diterbitkan ataupun dipergunakan pihak lain. Data sekunder yang dipergunakan peneliti dalam riset berikut bersumber dari buku-buku, jurnal, serta pemakaian media internet untuk memperoleh informasi, dan data-data yang dibutuhkan.

3.5 Teknik Pengolahan Data

Data yang ditemui dilapangan dilaksanakan pengolahan dengan banyak cara, ialah:

1. Editing. Melaksanakan entry data dari data kuesioner yang sudah disebarkan untuk diisi oleh narasumber supaya bisa diadakan tahapan berikutnya.
2. Coding. Melaksanakan kelompok data yang sama jenis serta melaksanakan pemisahan dari data yang jenis kelompoknya tidak sama. Pengukuran dalam kuesioner memakai ketentuan Skala Likert.

3. Tabulating. Melaksanakan pemaparan atas hasil yang ada dari kuesioner dengan paparan tabel ataupun gambar yang memerjelas hasil temuan serta analisa.
4. Scoring. Pembagian nilai dalam data yang sudah ditemui supaya diketahui secara pasti sejauh mana kebaikan untuk pemaparan data yang didapatkan.

3.6 Transformasi Data

Transformasi data SPSS ialah usaha yang dilaksanakan dengan tujuan utama mengubah skala ukuran data asli ke dalam format lain supaya data itu bisa mencukupi asumsi-asumsi yang mendasari bermacam analisa. Peneliti mempergunakan transformasi data lantaran berlandaskan perhitungan analisa regresi mensyaratkan skala data yang dipergunakan minimal dengan skala interval. Sementara data yang didapati dalam riset berikut ialah data yang berskala ordinal hingga data tidak langsung bisa dianalisa dengan mempergunakan statistik parametric. Oleh karenanya data ordinal itu mesti dikembangkan (ditransformasikan) terlebih dahulu dengan mempergunakan Metode Successive Interval (MSI).

3.7 Pengujian Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Suatu pertanyaan ataupun pernyataan pada instrumen dianggap valid jika bisa mengekspos informasi yang bisa dipergunakan oleh kuesioner untuk menghitungnya (Sugiyono, 2019). Analisa korelasi mempergunakan metode korelasi Pearson Product Moment dipergunakan untuk membandingkan skor masing-masing elemen dengan skor total untuk menilai validitas data dari tanggapan narasumber pada kuesioner.

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien Kolerasi (r_{hitung})

n : Total subyek

X : Skor tiap

Y : Skor total

$\sum X_i^2$: Kuadrat kuadrat skor *item*

$(\sum X_i)^2$: Total kuadrat *item*

$\sum Y_i^2$: Total kuadrat skor total.

3.7.2 Uji Realibilitas

Uji reabilitas dipergunakan untuk menemukan konsistensi dari suatu kuesioner, hingga kuesioner yang dipergunakan bisa diandalkan untuk menghitung variable riset. Menurut (Sugiyono, 2019) alat pengukuran yang bisa diandalkan yang secara konsisten menciptakan hasil yang sama saat dipergunakan untuk menghitung perihal yang serupa dari masa ke masa. Sesudah tiap pertanyaan sudah terverifikasi selaku valid, tes keandalan mempergunakan *Alpha*

Cronbach mesti dijalankan pada tiap pertanyaan variable. Berikut rumus untuk menghitung Formula Alpha Cronbach:

$$r_{it} = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_t^2} \right]$$

Keterangan :

- r_{it} : Koefisien reabilitas
 K : Banyaknya item pernyataan
 $\sum S_i^2$: Total varians item
 $\sum S_t^2$: Varians total

3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisa regresi linear berganda untuk meramalkan pengaruh dua ataupun lebih variable independent (variable bebas) pada variable dependent (variable terikat) secara bersamaan. Dalam pengaruh dengan riset berikut, variable bebas ialah Displin Kerja (X1), Insentif (X2) sementara variable terikat ialah Kinerja Staf (Y), persamaan regresi dalam riset berikut ialah diantaranya:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

3.8 Pengujian Hipotesa

3.8.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilaksanakan untuk menemukan pengaruh masing-masing variable independent pada variable dependent. (Ghozali, 2018) P – value disandingkann pada α (5% = 0,05) ialah kemunculan dari uji untuk memperoleh hasil kajian riset yang memakai angka probabilitas signifikansi ialah:

- 1) Probabilitas signifikansi > 0.05, maknanya Ho diterima.
- 2) Probabilitas signifikansi < 0.05, maknanya Ho ditolak.

Pengujian hipotesa secara parsial dipergunakan guna memperoleh informasi terkait pengaruh variable independent secara individu punya pengaruh pada variable dependent. Hipotesa yang dipakai ialah:

Hipotesis 1 :

Ho : Displin kerja tidak punya pengaruh pada kinerja staf MJ Product

Ha : Displin kerja punya pengaruh pada kinerja staf MJ Product

Hipotesis 2:

Ho : Motivasi tidak punya pengaruh pada kinerja stafn MJ staf

Ha : Motivasi punya pengaruh pada kinerja staf MJ Product

3.8.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F disini punya tujuan untuk menemukan apakah variable bebas secara bersamaan punya pengaruh pada variable terikat (Ghozali, 2018) Untuk menemukan pengaruh secara simultan variable bebas pada variable terikat tingkatan signifikansi yang dipergunakan yakni $\alpha = 0,05$. Adapun ketentuan dari uji F yakni:

- 1) Jikalau probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima.
- 2) Jikalau probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak

Hipotesis 3 :

H_0 : Disiplin bekerja serta motivasi tidak punya pengaruh pada kinerja staf MJ Product.

H_a : Disiplin kerja serta motivasi punya pengaruh pada kinerja staf MJ Product.

3.8.3 Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dipergunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variable bebas (X_1, X_2) secara serentak pada variable tergantung (Y). Menurut (Ghozali, 2018), pada hakikatnya menghitung sejauh mana sebuah model dapat menjabarkan variasi variable dependent. Nilai koefisien determinansinya antara nol sampai dengan satu. Nilai R^2 yang kecil bermakna kapabilitas variable independent dalam menjabarkan variable dependent amat terbatas. Nilai yang menghampiri satu bermakna variable independent membagikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable dependent.

4. Analisis dan Pembahasan

4.1 Gambaran Umum Penelitian

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

MJ Product ialah industri yang beroperasi di sektor konveksi digital printing yang berdiri sejak 2014, berlokasi di Jl. Situ Asih, Gang Kembangan, Rangkapan Jaya, Kec. Pancoran Mas Kota Depok, Jawa Barat (16435). Industri ini mengkhususkan diri dalam layanan konveksi digital printing, yang mencakup bermacam komoditas seperti kaos, jaket, topi, serta komoditas tekstil lainnya yang dicetak secara digital. Dengan fokus pada teknologi digital printing, industri ini menawarkan solusi kreatif serta inovatif dalam mencetak desain serta gambar berkualitas tinggi pada komoditas tekstil, mencukupi keperluan konsumen yang menginginkan komoditas yang unik serta personal. Dengan komitmen pada kualitas, layanan pelanggan yang prima, serta keunggulan dalam teknologi digital printing.

4.1.2 Deskripsi Responden

Sebelum melaksanakan analisa dalam riset berikut lebih dahulu dijelaskan gambaran ciri khusus narasumber yang dipergunakan untuk melengkapi riset meliputi usia serta jenis kelamin. Narasumber dalam riset berikut ialah staf MJ Product. Adapun uraian gambaran umum narasumber pada riset berikut ialah diantaranya:

1. Karakteristik Responden Berlandaskan Usia

Berlandaskan hasil riset terkait ciri khusus narasumber berlandaskan usia bisa dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1
Usia responden

Usia	Responden	Persentase (%)
20-30 Tahun	25	83,4%
31-40 Tahun	5	16,6%
Total	30	100%

Sumber : diolah oleh penulis, 2024

Berlandaskan tabel 4.1 di atas, terlihat bahwasanya dari total 30 narasumber yang terlibat dalam riset, sebagian besar berada pada rentang usia 20-30 tahun dengan frekuensi 25 narasumber ataupun sekitar 83,4%. Sementara itu, hanya sebagian kecil narasumber berada dalam rentang usia 31-40 tahun, dengan frekuensi 5 narasumber ataupun sekitar 16,6%. Dari distribusi ini, bisa dinyatakan bahwasanya mayoritas narasumber berada dalam rentang usia 20-30 tahun, yang mungkin mengindikasikan bahwasanya kelompok usia ini lebih dominan dalam populasi yang diteliti.

2. Karakteristik Responden Berlandaskan Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Jenis Kelamin

Kelamin	Responden	Persentase (%)
Laki – Laki	22	73,3%
Perempuan	8	26,6%
Total	30	100%

Sumber : Diolah oleh penulis, 2024

Berlandaskan tabel 4.2 di atas, terlihat bahwasanya dari total 30 narasumber yang terlibat dalam riset, sebagian besar narasumber berjenis kelamin laki-laki sebanyak 22 orang (73,3%) serta berjenis kelamiin perempuan sebanyak 8 orang (26,6%).

4.2 Pengujian Instrumen

4.2.1 Uji Validitas

Pengujian validitas pada data temuan lapangan ini ialah memakai rumus perbandingan pada nilai r hitung serta r tabel. jikalau $r_{hitung} > r_{tabel}$ jikalau nilai yang menciptakan produktifitas memiliki kesamaan dengan kategorisasi butiran kuesioner maka temuannya ialah valid. Keterangan selengkapnya ialah.

Table 4.3
Hasil Uji Validitas

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin kerja (X1)			
X1.1	0,662	0,361	Valid
X1.2	0,713	0,361	Valid
X1.3	0,678	0,361	Valid
X1.4	0,698	0,361	Valid
X1.5	0,729	0,361	Valid
X1.6	0,678	0,361	Valid
X1.7	0,698	0,361	Valid
X1.8	0,651	0,361	Valid
X1.9	0,637	0,361	Valid
X1.10	0,752	0,361	Valid
Motivasi (X2)			
X2.1	0,752	0,361	Valid
X2.2	0,692	0,361	Valid
X2.3	0,651	0,361	Valid
X2.4	0,749	0,361	Valid
X2.5	0,637	0,361	Valid
X2.6	0,749	0,361	Valid
X2.7	0,651	0,361	Valid
X2.8	0,651	0,361	Valid
X2.9	0,698	0,361	Valid
X2.10	0,537	0,361	Valid

Kinerja (Y)			
Y.1	0,571	0,361	Valid
Y.2	0,624	0,361	Valid
Y.3	0,650	0,361	Valid
Y.4	0,677	0,361	Valid
Y.5	0,537	0,361	Valid
Y6	0,650	0,361	Valid
Y7	0,624	0,361	Valid
Y8	0,650	0,361	Valid
Y9	0,571	0,361	Valid
Y10	0,624	0,361	Valid

Sumber: *Data Primer, Diolah oleh spss versi 25, 2024*

Berlandaskan tabel 4.3 di atas, hasil perhitungan korelasi (r hitung) yang dilaksanakan untuk tiap item pada variable Disiplin bekerja (X1), Motivasi (X2), serta Kinerja (Y), seluruh item menampilkan korelasi yang signifikan. Nilai korelasi yang didapati untuk masing-masing item lebih besar daripada nilai kritis (r tabel), yang menampilkan bahwasanya seluruh item di tiap variable termasuk dalam kategori valid. Perihal berikut mengindikasikan terdapatnya hubungan yang kuat antara variable Disiplin bekerja serta Motivasi dengan Kinerja staf dalam konteks riset berikut. Dengan begitu, bisa dinyatakan bahwasanya variable Disiplin bekerja, Motivasi, serta Kinerja yang diukur dari item-item yang sudah ditentukan dalam riset berikut dinilai valid dalam menghitung aspek-aspek yang diteliti.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Rumus *Cronbach Alpha* ialah rumus yang dipakai dalam pengelolaan ini. Pengujian yang dilaksanakan ialah semua variable berkoefisien Cronbach Alpha yang cukup yakni $> 0,60$, dengan paparan bahwasanya konsep yang dilaksanakan penilaian telah reliabel serta mengadakan kapabilitas data yang handal.

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variable	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Disiplin bekerja (X1)	0,717	Reliabel
2	Motivasi (X2)	0,724	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0,737	Reliabel

Sumber: *Data Primer, Diolah oleh spss versi 25, 2024*

Berlandaskan tabel 4.4 di atas, hasil perhitungan *Cronbach Alpha* untuk variable Disiplin bekerja (X1) sebanyak 0,717, Motivasi (X2) sebanyak 0,724, serta Kinerja (Y) sebanyak 0,737, bisa dinyatakan bahwasanya seluruh variable itu bisa dianggap reliabel. Nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,7 menampilkan tingkatan konsistensi ataupun reliabilitas yang baik dalam menghitung variable itu. Dengan begitu, variable Disiplin bekerja, Motivasi, serta Kinerja dalam riset berikut dianggap reliabel serta dapat dipercaya dalam menghitung konstruk yang ingin diteliti.

4.2.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Table 4.5
Uji Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>								
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.	<i>Collinearity Statistics</i>	
		B	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	VIF
1	<i>(Constant)</i>	2.575	.565		4.231	.000		
	Disiplin bekerja	.175	.085	.225	2.275	.002	.972	1.029
	Motivasi	.475	.181	.469	4.579	.000	.937	1.067

Sumber: *Data Primer, Diolah oleh spss versi 25, 2024*

Berlandaskan tabel 4.5 di atas, diketahui hasil yang sudah didapati koefisien regresi di atas, maka bisa diciptakan sebuah persamaan regresi seperti berikut ini :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 2.575 + 0,175 X_1 + 0.475 X_2$$

1. Nilai konstanta (a) menampilkan nilai sebanyak 2.575. Perihal itu jikalau nilai variable disiplin bekerja (X1) serta Motivasi (X2) dianggap tetap ataupun diasumsikan nol, maka variable kinerja staf (Y) akan meningkat sebanyak 2.575
2. Nilai koefisien regresi variable disiplin bekerja (X1) sebanyak 0,175 bernilai positive, maknanya jikalau variable disiplin bekerja meningkat sebanyak satu satuan serta variable yang lain (motivasi) bernilai 0 (nol), maka kinerja staf akan meningkat sebanyak 0,175.
3. Nilai koefisien regresi variable motivasi (X2) sebanyak 0,475 bernilai positive. Maknanya jikalau variable motivasi meningkat sebanyak satu satuan serta variable bebas yang lain (disiplin bekerja) bernilai nol (0), maka kinerja staf akan meningkat 0,475.

4.3 Uji Hipotesa

4.3.1 Uji t (Parsial)

Ketetapan uji t bisa ditetapkan di bawah ini:

1. Jikalau nilai sig < 0,05 maka H₀ ditolak, H_a diterima.
2. Jikalau nilai serta nilai sig > 0,05 maka H₀ diterima.

Table 4.6
Hasil Uji t

<i>Coefficients^a</i>								
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.	<i>Collinearity Statistics</i>	
		B	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	VIF
1	<i>(Constant)</i>	2.575	.565		4.231	.000		
	Disiplin bekerja	.175	.085	.225	2.275	.002	.972	1.029
	Motivasi	.475	.181	.469	4.579	.000	.937	1.067

Sumber: *Data Primer, Diolah oleh spss versi 25, 2024*

Berlandaskan tabel 4.6 untuk menemukan besarnya pengaruh masing – masing variable independent (bebas) secara parsial (terpisah) pada variable dependent (terikat). Berikut hasil uji t ialah :

Hipotesis 1

H₀ : Displin kerja tidak punya pengaruh pada kinerja staf MJ Product

H_a : Displin kerja punya pengaruh pada kinerja staf MJ Product

Berlandaskan tabel 4.6 didapati nilai signifikan sebanyak $0,002 < 0,05$, maka H₀ ditolak serta H_a diterima, maknanya disiplin bekerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja staf.

Hipotesis 2

H₀ : Motivasi tidak punya pengaruh pada kinerja stafn MJ staf

H_a : Motivasi punya pengaruh pada kinerja staf MJ Product

Berlandaskan tabel 4.6 dengan tingkatan signifikan sebanyak $0,000 < 0,05$, maka H₀ ditolak serta H_a diterima, maknanya motivasi secara memiliki pengaruh signifikan pada kinerja staf

4.3.2 Uji F (Simultan)

Ketetapan uji F bisa ditetapkan di bawah ini:

1. Jikalau nilai $F_{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima.
2. Jikalau nilai $F_{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima.

Table 4.7
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.775	2	4.753	9.575	.000 ^b
	Residual	60.255	27	.525		
	Total	55.755	28			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin bekerja, Motivasi						

Sumber: *Data Primer, Diolah oleh spss versi 25, 2024*

Hipotesis 3

H_0 : Disiplin bekerja serta motivasi tidak punya pengaruh pada kinerja staf MJ Product.

H_a : Disiplin kerja serta motivasi punya pengaruh pada kinerja staf MJ Product.

Berlandaskan tabel 4.7 menampilkan nilai signifikan untuk disiplin bekerja serta motivasi, ialah $0,000 < 0,05$, jadi disiplin bekerja serta motivasi, secara simultan punya pengaruh pada kinerja staf.

4.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Table 4.8
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.575 ^a	.875	.237	.727
a. Predictors: (Constant), Disiplin bekerja, Motivasi				

Sumber: *Data Primer, Diolah oleh spss versi 25, 2024*

Berlandaskan tabel 4.8 di atas, diketahui nilai R Square sebanyak 0.875 ataupun 87.5%. Hasil ini bermakna besarnya pengaruh variable disiplin bekerja (X_1), serta motivasi (X_2) pada kinerja staf (Y) sebanyak 0.875 (87.5%). Sementara sisanya 12,5%, dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti di dalam riset berikut.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan MJ Product

Dari hasil Uji T, bisa dinyatakan bahwasanya variable Disiplin bekerja mempunyai pengaruh yang signifikan pada Kinerja staf di MJ Product. Maknanya, staf yang menampilkan tingkatan Disiplin bekerja yang tinggi condong mempunyai kinerja yang lebih baik di MJ Product. Dengan begitu, hasil ini menitikkan pentingnya aspek Disiplin bekerja dalam menumbuhkan kinerja staf serta menampilkan bahwasanya management Disiplin bekerja yang efektif bisa berefek positive pada kinerja individu di industri.

4.4.2 Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan MJ Product

Dari hasil Uji T, bisa dinyatakan bahwasanya Motivasi mempunyai dampak yang signifikan serta positive pada kinerja individu di industri. Temuan ini menampilkan bahwasanya staf yang mempunyai tingkatan motivasi yang tinggi condong menampilkan kinerja yang lebih baik di MJ Product. Oleh karenanya, penting bagi management untuk memerhatikan serta memperkuat aspek Motivasi dalam lingkungan bekerja untuk mendukung kinerja yang maksimal dari staf.

4.4.3 Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan MJ Product

Dari hasil Uji F (ANOVA), terlihat bahwasanya variable Disiplin bekerja serta Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersamaan pada Kinerja staf di MJ Product. maka bisa dinyatakan bahwasanya model regresi secara semua secara statistik bisa menjabarkan pengaruh kedua variable independent pada variable dependent dengan signifikan. Temuan ini menegaskan bahwasanya baik Disiplin bekerja ataupun Motivasi berperan penting dalam memengaruhi kinerja staf di MJ Product. Saat Disiplin bekerja serta Motivasi dikelola dengan baik serta digabungkan secara efektif, kinerja staf condong meningkat. Oleh karenanya, management butuh memerhatikan serta memperkuat kedua aspek ini untuk membangun lingkungan bekerja yang produktif serta mendukung kinerja yang maksimal dari staf di industri.

5. Kesimpulan

Berlandaskan uraian pada bab-bab sebelumnya, serta hasil dari analisa dan pembahasan terkait pengaruh disiplin bekerja serta motivasi pada kinerja staf diantaranya :

1. Terdapat pengaruh disiplin bekerja pada kinerja staf MJ Product yang dibuktikan dengan nilai signifikan sebanyak $0,002 < 0,05$,
2. Terdapat pengaruh motivasi pada kinerja staf MJ Product yang dibuktikan dengan nilai signifikan sebanyak $0,000 < 0,05$.
3. Terdapat pengaruh disiplin bekerja serta motivasi pada kinerja staf MJ Product yang dibuktikan dengan nilai signifikan untuk disiplin bekerja serta motivasi, ialah $0,000 < 0,05$

Berlandaskan kesimpulan dalam riset berikut terdapat ketidaksinkronan antara penilaian atasan serta pekerja bisa diakibatkan perbedaan sudut pandang, atasan serta staf mempunyai sudut pandang yang berbeda terkait kriteria penilaian kinerja. Staf mungkin merasa sudah bekerja dengan baik berlandaskan pemahaman mereka, sementara atasan mempunyai kriteria ataupun harapan yang berbeda.

Daftar Pustaka

- Abdusalam, A., & Budiyanto, H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Vemu Kreasindo. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1).
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Ardhani, J., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PIn Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2).
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revi). Rineka Cipta.
- Asmalah, L., & Yudho, P. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Nimbuspost di Jakarta. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(3).
- Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2).
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. . (2009). *Organization Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. The McGraw-Hill.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Gomes, F. C. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset.
- Hasibuan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sinar.
- Kusumasari, I. R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 21(2).
- Macau, M., Anggraini, N., & Malau, M. (2021). Hubungan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada (PT Rifan Financindo Berjangka Jakarta). *Fundamental Management Journal*, 6(2).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P., & Octored, T. R. (2015). Effect Of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment In The Company (Case Study In PT Dada Indonesia). *Universal Journal Of Management*, 3(8), 318–328.
- Moehersono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada.
- Rosemary, R. E., Siregar, E., & Hutapea, G. T. (2023). The Influence of Workload and Work Motivation on Employee Performance at PT Tugu Reasuransi Indonesia. *Fundamental Management Journal*, 8(1).

- Rukhyati, R. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Talise. *Jurnal Sinar Manajemen*, 5(2).
- Situmorang, B. C., & Siagian, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkasa Beton Batam. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(1).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sumadhinata, Y. E. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif Di Salah Satu Universitas Swasta Di Bandung. *Seminar Nasional Dan Call for Paper Sustainable Competitive Advantage (SCA)*, 8(1).
- Supriyono. (2016). Pengaruh Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Kesehatan di PUSKESMAS Kedupok Probolinggo. *Jurnal Ilmiah Ecobuss*, 4(1).
- Tusholihah, M., Hasyim, A. N., Novitasari, A., Oktavia, P. P., Lestari, F. I., M., F., & Sobari, A. M. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *E-Journal Equilibrium Manajemen*, 5(2).
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*.