

The Effect Of Work Motivation And Work Discipline On Employee Performance At PT Yamatogomu Indonesia

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Yamatogomu Indonesia

Yosiana Kristiani Tambun¹, Enjang Suherman², Laras Ratu Khalida³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan
Karawang^{1,2,3}

enjangsuherman@ubpkarawang.com²

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work motivation and work discipline on employee performance at PT Yamatogomu Indonesia. Work motivation and work discipline are two important factors that affect the level of employee productivity and effectiveness in achieving organizational goals. This study uses a quantitative approach with a survey method, where data is collected through questionnaires distributed to 60 randomly selected employees of PT Yamatogomu Indonesia. The data analysis technique used is multiple linear regression to measure the relationship between independent variables (work motivation and work discipline) with the dependent variable (employee performance). This study shows that both partially and simultaneously, motivation and discipline variables have an effect on employee performance at PT. Yamatogomu Indonesia. This is evidenced by the results of the simultaneous test (F Test) and partial test (t Test) which show significant values from both independent variables, supporting the proposed hypothesis. Thus, there is a simultaneous influence between motivation and work discipline on employee performance at PT. Yamatogomu Indonesia. This finding confirms the importance of increasing work motivation and work discipline as the main strategy to improve employee performance. This study provides practical implications for the management of PT Yamatogomu Indonesia, namely the need to implement motivational development programs, such as awards and incentives, as well as consistent disciplinary policies to create a productive work environment.

Keywords: work motivation, work discipline, employee performance, PT Yamatogomu Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Yamatogomu Indonesia. Motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua faktor penting yang memengaruhi tingkat produktivitas dan efektivitas karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 60 karyawan PT Yamatogomu Indonesia yang dipilih secara acak. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk mengukur hubungan antara variabel independen (motivasi kerja dan disiplin kerja) dengan variabel dependen (kinerja karyawan). Penelitian ini menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, variabel motivasi dan disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Yamatogomu Indonesia. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji simultan (Uji F) dan uji parsial (Uji t) yang menunjukkan nilai signifikan dari kedua variabel independen, mendukung hipotesis yang diajukan. Dengan demikian, terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Yamatogomu Indonesia. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai strategi utama untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen PT Yamatogomu Indonesia, yaitu perlunya penerapan program pengembangan motivasi, seperti penghargaan dan insentif, serta kebijakan disiplin yang konsisten untuk menciptakan disiplin kerja yang produktif.

Kata kunci: motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan, PT Yamatogomu Indonesia

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci keberhasilan perusahaan untuk memperoleh hasil yang baik, keterampilan dan kemampuan yang memadai dari setiap sumber daya manusia yang dimiliki merupakan tokoh utama dalam kemajuan perusahaan. Setiap karyawan yang ada harus memberikan hasil kerja terbaik untuk membantu perkembangan perusahaan dengan memiliki sumber daya manusia yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil yang diperoleh melalui perkembangan untuk karyawan agar memperoleh kinerja yang maksimal. Kinerja karyawan merupakan hasil dari prestasi kerja yang dinilai dari kualitas kerja yang diberikan karyawan yang sesuai dengan standar kerja yang ditentukan oleh pihak karyawan.

Terdapat beberapa faktor yang digunakan perusahaan untuk memperoleh kinerja kerja yang baik, setiap perusahaan dapat melakukan beberapa hal yang dapat mendorong karyawan dalam bekerja dengan kinerja yang tinggi, untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan memberikan pelatihan, kompensasi, dan motivasi. Melalui proses-proses tersebut karyawan diharapkan dapat memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka terhadap perusahaan. Mengenai pengaturan sumber daya manusia (SDM) di PT Yamatogomu Indonesia terkait dengan kinerja karyawan dapat dilihat melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam undang-undang ini menegaskan, hak setiap tenaga kerja untuk memperoleh pelatihan guna meningkatkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat dan minatnya. Hal ini penting untuk memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk mencapai kinerja optimal.

PT Yamatogomu Indonesia merupakan sebuah perusahaan swasta nasional di kota Karawang yang memproduksi barang karet untuk suku cadang otomotif, alat listrik ringan, dan barang industri umum. Barang tersebut di ekspor ke beberapa negara seperti negara Jepang, Thailand, China, Hongkong, Amerika, Philipina, Cheko. PT Yamatogomu Indonesia memiliki tingkat persaingan yang besar dalam mengembangkan sebuah industri dengan itu PT Yamatogomu Indonesia dituntut untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi persaingan dimana dengan memperhatikan faktor tenaga kerja sebagai faktor kunci keberhasilan. Dalam pelaksanaannya PT Yamatogomu Indonesia memerlukan karyawan yang mempunyai semangat kerja yang baik, kreatif dan menghasilkan kinerja yang baik. Akan tetapi pada kenyataannya dan berdasarkan survei dan wawancara yang dilakukan kepada PT Yamatogomu Indonesia ternyata masih terdapat beberapa masalah dalam hal kinerja.

Rendahnya kinerja karyawan merupakan salah satu masalah yang seringkali ditemui dalam perusahaan, rendahnya kinerja karyawan akan berdampak pada penurunan kualitas kerja baik bagi karyawan maupun perusahaan. Permasalahan pada perusahaan PT Yamatogomu Indonesia penurunan kinerja perusahaan yang dapat dilihat dari hasil produksi yang mengalami penurunan, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.1 Data Hasil Kinerja Karyawan PT Yamatogomu Indonesia

Dimensi	2022		2023		2024		Perubahan
	Target	Hasil	Target	Hasil	Target	Hasil	
Kuantitas Kerja	100%	97%	100%	94%	100%	90%	7%
Kualitas Kerja	100%	93%	100%	93%	100%	88%	5%
Tanggung Jawab	100%	89%	100%	85%	100%	80%	9%
Kerja sama	100%	91%	100%	93%	100%	90%	3%
Inisiatif	100%	95%	100%	94%	100%	91%	4%

Sumber : PT Yamatogomu Indonesia 2024

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dilihat dalam 3 tahun terakhir dari penilaian manajemen personalia yang menilai kinerja karyawan menyatakan bahwa terdapat penurunan kinerja karyawan dimana yaitu kuantitas kerja karyawan, kualitas kerja karyawan, tanggung

jawab karyawan, kerjasama karyawan, dan inisiatif karyawan perusahaan pada PT Yamatogomu Indonesia, hal tersebut diakibatkan belum tercapainya beberapa hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan secara maksimal di perusahaan.

Turunnya kinerja karyawan juga berdampak pada hasil kinerja yang didapatkan oleh perusahaan pada setiap tahunnya, itu akan menimbulkan sebuah masalah dalam pencapaian target yang telah ditetapkan oleh PT Yamatogomu Indonesia, berikut adalah hasil wawancara kepada bagian HRD PT Yamatogomu Indonesia tentang pencapaian target perusahaan setiap tahunnya.

Tabel 1.2 Data Hasil Pencapaian Target Perusahaan PT Yamatogomu Indonesia

Target/Tahun	Pencapaian Target/Tahun		
	2022	2023	2024
19.000 Unit	18.100 Unit	16.400 Unit	14.600 Unit
Rata-rata/bulan	1.508 Unit	1.366 Unit	1.216 Unit
Hasil %	15,08	13,66	12,62

Sumber : PT Yamatogomu Indonesia 2024

Dari hasil tabel 1.2 kinerja perusahaan PT Yamatogomu Indonesia dapat terlihat adanya penurunan kinerja dalam kurun waktu 3 tahun terakhir, dimana dari tahun 2022 sampai 2024 mengalami penurunan dalam pencapaian target yang ditentukan perusahaan, pada tahun 2022 target yang ditentukan adalah sebesar 19.000 unit, tetapi yang dihasilkan hanya sebesar 18.100 unit, untuk tahun 2023 target yang ditentukan sebesar 19.000 unit, dan hasil yang diperoleh sebesar 16.400 unit, sedangkan pada tahun 2024 target yang ditentukan masih sebesar 19.000 unit, dan memperoleh hasil sebesar 14.600 unit, dari hasil tersebut dapat dilihat adanya penurunan dari tahun 2022 sampai 2024 yang dimana hasil yang diperoleh tidak sesuai dengan target yang ditentukan.

Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan dapat terus bertahan dan berkembang dalam dunia persaingan. Karena dengan adanya kinerja karyawan dalam diri setiap karyawan, maka mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya. Beberapa faktor yang membentuk kinerja karyawan pada PT Yamatogomu Indonesia diantaranya kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, motivasi kerja, dan beban kerja karyawan (Wiranata, 2019), faktor di atas adalah faktor kerja yang dirasa dapat membuat kinerja karyawan tinggi.

Banyak faktor dalam mendukung kualitas kerja karyawan agar memperoleh kinerja yang optimal, diantaranya motivasi kerja. Motivasi kerja dapat mendorong karyawan bekerja dengan tekun dan disiplin dalam bekerja sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan, kurangnya motivasi kerja pada karyawan akan menghambat kinerja karyawan dan juga membuat suasana kerja tidak kondusif. Motivasi menjadi faktor yang menentukan apakah kinerja dapat sesuai dengan yang diharapkan atau tidak sesuai dengan harapan, kurangnya motivasi kerja dari perusahaan melalui atasan akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan di perusahaan itu sendiri, motivasi secara langsung akan memberikan dorongan bagi para karyawan dalam bekerja, sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja tinggi cenderung lebih produktif, efisien, dan mampu bersaing di pasar yang dinamis. Motivasi kerja dan disiplin kerja adalah dua faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih keras dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sementara itu, disiplin kerja adalah ketaatan karyawan terhadap aturan, prosedur, dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Motivasi adalah daya penggerak yang menjadi aktif, motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan atau mendesak. Guna mendorong karyawan bekerja tekun dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan, terdapat beberapa faktor atau dimensi yang mencakup motivasi kerja dimana yang dikembangkan oleh (Hakim, 2021) yang mengatakan bahwa manusia mempunyai kebutuhan yang bertingkat dalam lima kategori antara lain yaitu, kebutuhan fisiologis dimana didasarkan untuk bertahan hidup (sandang, pangan dan papan), kebutuhan dan keselamatan dimana kebutuhan untuk menjadi bagian dari satu kelompok (keamanan kerja dan kondisi kerja yang aman), kebutuhan sosial yang dimana berupa kebutuhan afiliasi, memberi dan menerima kasih sayang (interaksi sosial dan penerimaan oleh orang lain), kebutuhan akan penghargaan dimana berupa kebutuhan harga diri (rasa hormat, prestise, pengakuan dan kekuasaan), dan terakhir kebutuhan aktualisasi diri kebutuhan yang sepenuhnya mewujudkan potensi seseorang (memaksimalkan potensi).

Setiap pegawai belum tentu bersedia mengarahkan kemampuan dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong dari pihak luar. Motivasi kerja dalam suatu organisasi dapat dikembangkan melalui komunikasi yang insensif antara pegawai dengan pimpinan maupun antara sesama pegawai dapat mendukung suatu tujuan motivasi yang memotivasi kerja pegawai yang perlu dibangkitkan agar pegawai dapat melaksanakan kinerja yang baik. Teori motivasi kerja juga diindikasikan menjadi salah satu faktor kurang optimalnya kinerja karyawan.

Berbagai penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa motivasi kerja maupun disiplin kerja berpengaruh penting terhadap peningkatan kinerja karyawan. Nurhalizah dan Oktiani (2024), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sementara Suryawan dan Salsabilla (2022), menemukan bahwa disiplin kerja memiliki peran dominan dalam mendorong kinerja pegawai. Adinda, Firdaus, dan Agung (2023), pun memperkuat bahwa motivasi dan disiplin mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

PT Yamatogomu Indonesia mengenai motivasi kerja cenderung masih ada tanggapan yang jawaban tidak yang cukup besar berdasarkan indikator seperti perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, kurangnya perusahaan memberikan insentif kepada karyawan yang bekerja dengan baik bekerja, dan perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memiliki posisi jabatan manajemen di kantor. Selain motivasi saat ini baik langsung ataupun tidak langsung setiap perusahaan harus memberikan kenyamanan bagi karyawan berupa disiplin kerja yang aman dan nyaman sesuai dengan standar yang semestinya dimiliki perusahaan untuk mendukung kualitas kerja setiap karyawan untuk memperoleh kinerja kerja terbaiknya.

Berdasarkan faktor lainnya yang dapat mendukung kinerja kerja karyawan adalah disiplin kerja karyawan, pembenahan disiplin kerja karyawan harus dilakukan oleh perusahaan, antara lain untuk mendorong kinerja karyawan agar sesuai dengan yang diharapkan. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan yang antara lain adanya ketidak sesuaian antara karyawan dengan fasilitas yang ada didalam perusahaan yang kurang menunjang bagi setiap karyawan, disiplin kerja juga memberikan peranan penting terhadap perkembangan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diterima karyawan dari perusahaan.

Fenomena disiplin kerja di PT Yamatogomu Indonesia menunjukkan adanya tantangan yang signifikan dalam menjaga produktivitas karyawan. Meskipun perusahaan telah menetapkan standar disiplin yang jelas, tingkat kehadiran karyawan sering kali tidak memenuhi harapan, dengan banyak yang terlambat atau tidak hadir tanpa alasan yang jelas. Hal ini dipicu oleh beberapa faktor, termasuk kurangnya motivasi akibat rutinitas kerja yang monoton dan kurangnya perhatian dari manajemen terhadap prestasi karyawan.

Karyawan yang merasa tidak dihargai cenderung menunjukkan perilaku disiplin yang buruk, seperti menyelesaikan pekerjaan lebih awal atau tidak mematuhi prosedur yang telah

ditetapkan. Keterkaitan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan di perusahaan ini sangat jelas; disiplin yang rendah berkontribusi pada penurunan kualitas dan kuantitas output kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menerapkan strategi yang efektif dalam meningkatkan disiplin kerja, seperti memberikan motivasi yang lebih baik dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, guna meningkatkan kinerja keseluruhan karyawan di PT Yamatogomu Indonesia.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan fenomena dan hasil dari permasalahan yang telah dibahas, peneliti mengkaji penelitian ini dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yamatogomu Indonesia”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT Yamatogomu Indonesia.

2. Tinjauan Pustaka

Motivasi Kerja

Motivasi berkaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai ke arah tujuan yang dituju. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan membantu hasil kinerja dari karyawan tersebut. Dayani & Kadang, (2020), motivasi kerja adalah dorongan untuk mengarahkan bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Teori ERG Tucunan, Supartha, & Riana, dalam Rivai (2022) menyebutkan ada tiga hal kategori kebutuhan individu, yaitu eksistensi (*existence*), keterhubungan (*relatedness*), dan pertumbuhan (*growth*). Teori ini mengemukakan kebutuhan manusia menjadi tiga kelompok yaitu :

1. Kebutuhan eksistensi ini untuk kebutuhan dalam bertahan hidup, kebutuhan fisik.
2. Kebutuhan keterhubungan adalah kebutuhan untuk berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain
3. Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan yang berhubungan dengan pengembangan diri untuk menjadi produktif dan kreatif.

Kesimpulan motivasi seseorang dapat dilihat dari kebutuhan hidup yang dimulai mencari kebutuhan yang lebih tinggi. Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi apabila kebutuhan yang lebih rendah telah dipuaskan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi dari teori Maslow. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut (Rawani & Lubis, 2021), terdiri dari:

1. Kebutuhan fisiologis. Berdasarkan hierki kebutuhan maslow, kebutuhan manusia yang paling dasar dari manusia yang akan memotivasi mereka untuk bekerja adalah kebutuhan fisik. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik.
2. Kebutuhan Keamanan, kebutuhan manusia untuk mendapatkan rasa aman dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan keberlangsungan nafkah.
3. Kebutuhan sosial, kebutuhan manusia untuk memiliki teman, diterima dalam kelompok, berafiliasi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan

eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan (Azhar, Nurdin, & Siswadi, 2020). Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Adinda, Firdaus, & Agung, 2023).

Menurut Mangkunegara, (2020), ada dua bentuk disiplin kerja; 1) Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan; 2) Disiplin Korektif, adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Dalam penelitian (Tucunan et al., 2021) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan uji regresi linear sederhana disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja, sehingga semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka akan semakin baik, sebaliknya semakin rendah disiplin kerja karyawan semakin buruk pula kinerja karyawan. Menurut (Muhammad Nawir, Rahmi Annisa Bachtiar, Sulis Rifka Afifah, 2024) indikator mengenai disiplin kerja antara lain :

1. Kehadiran dan ketepatan waktu;
2. Kepatuhan terhadap aturan dan prosedur;
3. Produktivitas kerja;
4. Kualitas kerja;
5. Perilaku dan sikap

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara, (2020) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Edison & Komariyah, 2023) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Hustia, 2020) menyatakan kinerja merupakan serangkaian kegiatan yang menggambarkan sejauh mana hasil yang sudah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya baik berupa keberhasilan maupun kekurangan yang terjadi.

Menurut Sutrisno (2021), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Dapat disimpulkan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Kinerja juga dapat diartikan sebagai kualitas, kuantitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan kualitas adalah bagaimana seseorang menjalankan tugasnya.

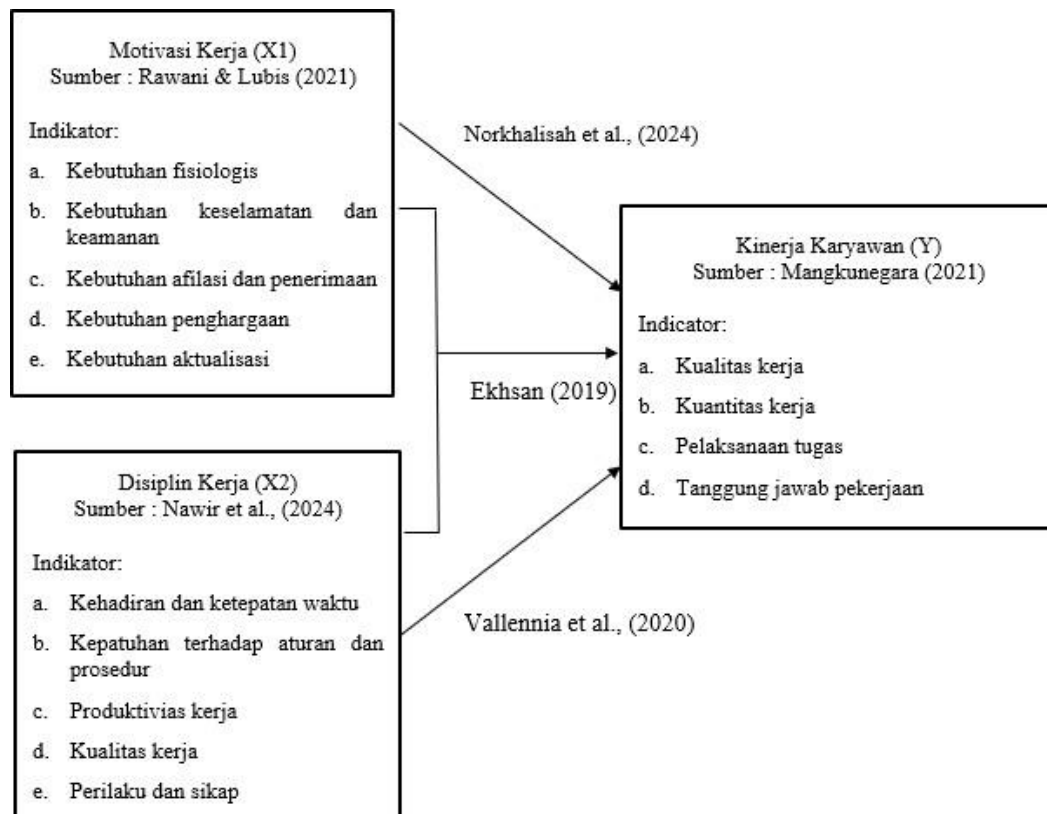
Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan serangkaian kegiatan sebagai suatu proses yang dilakukan oleh karyawan dalam usahanya mencapai hasil sesuai yang telah ditetapkan. Menurut (Mangkunegara, 2017), menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan. Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas Kerja. Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas

kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan Tugas. Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab. Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN



Gambar 1.1 Kerangka Berpikir

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis pada penelitian ini yaitu:

1. Terdapat dugaan hubungan pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Yamatogomu Indonesia
2. Terdapat dugaan hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Yamatogomu Indonesia
3. Terdapat dugaan hubungan simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Yamatogomu Indonesia

3. Metode Penelitian

Penelitian ini berlokasi di PT Yamatogomu Indonesia yang beralamatkan di Kawasan Industri Indotaisei Blok K-6, Kalihurip, Kec. Cikampek, Karawang, Jawa Barat 41373. Metode penelitian yang diterapkan menggunakan metode linear berganda. Menggunakan observasi dan penyebaran kuesioner menggunakan teknik pengolahan data SPSS. Variabel bebas adalah motivasi kerja dan disiplin kerja. Variabel terkait adalah kinerja karyawan. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan di PT Yamatogomu Indonesia yaitu sebanyak 60 orang, teknik pengambilan adalah sampel jenuh dengan penyebaran kuisoner secara random.

Sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini yaitu 60 karyawan. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Analisis dilakukan menggunakan berbagai metode statistik, seperti regresi berganda, analisis korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis, sesuai dengan pendekatan yang telah dijelaskan sebelumnya.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2). Adapun indikator motivasi kerja yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan afiliasi dan penerimaan, kebutuhan penghargaan dan status, dan kebutuhan aktualisasi diri. Sedangkan indikator disiplin kerja yaitu penampilan, kehadiran, ketaatan terhadap jam kerja, mentaati peraturan, dan tanggung jawab. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y). Adapun indikator dari kinerja karyawan yaitu terdiri dari kualitas kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, kerjasama dengan rekan kerja, motivasi, dan inisiatif karyawan,

Uji validitas bertujuan untuk menilai apakah suatu kuesioner sahih atau valid. Sebuah kuesioner dianggap valid jika pertanyaannya mampu mengukur apa yang seharusnya diungkapkan. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (correlation item total correlation) dengan r tabel, menggunakan ketentuan degree of freedom (df) = $n-2$, di mana n adalah jumlah sampel. Kuesioner dinyatakan valid jika r hitung > r tabel, dan tidak valid jika r hitung < r tabel (Ghozali, 2013).

Sementara itu, uji reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi konsistensi kuesioner sebagai indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dianggap reliabel atau andal jika jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Sebuah konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,70 (> 0,70) (Ghozali, 2013), sedangkan uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov Smirnov.

4. Hasil Dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Yamatogomu Indonesia yang berlokasi di Karawang Jawa Barat.

Hasil penelitian

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan hasil uji validitas dan reliabilitas angket yaitu sebagai berikut.

Tabel 1.3 Hasil Uji Validitas

No.	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)				
1.	X1.1	0.762	0.254	Valid
2.	X1.2	0.769	0.254	Valid
3.	X1.3	0.610	0.254	Valid
4.	X1.4	0.762	0.254	Valid
5.	X1.5	0.556	0.254	Valid
6.	X1.6	0.556	0.254	Valid
7.	X1.7	0.769	0.254	Valid
8.	X1.8	0.530	0.254	Valid
9.	X1.9	0.527	0.254	Valid
10.	X1.10	0.559	0.254	Valid
11.	X1.11	0.291	0.254	Valid
12.	X1.12	0.769	0.254	Valid
13.	X1.13	0.291	0.254	Valid
14.	X1.14	0.769	0.254	Valid
15.	X1.15	0.769	0.254	Valid
16.	X1.16	0.271	0.254	Valid
17.	X1.17	0.762	0.254	Valid
Disiplin Kerja (X2)				
1.	X2.1	0.748	0.254	Valid
2.	X2.2	0.806	0.254	Valid
3.	X2.3	0.609	0.254	Valid
4.	X2.4	0.733	0.254	Valid
5.	X2.5	0.822	0.254	Valid
6.	X2.6	0.350	0.254	Valid
7.	X2.7	0.397	0.254	Valid
8.	X2.8	0.529	0.254	Valid
9.	X2.9	0.556	0.254	Valid
10.	X2.10	0.775	0.254	Valid
11.	X2.11	0.748	0.254	Valid
12.	X2.12	0.556	0.254	Valid
Kinerja Pegawai (Y)				
1.	Y1	0.817	0.254	Valid
2.	Y2	0.871	0.254	Valid
3.	Y3	0.642	0.254	Valid
4.	Y4	0.817	0.254	Valid
5.	Y5	0.871	0.254	Valid
6.	Y6	0.276	0.254	Valid
7.	Y7	0.445	0.254	Valid
8.	Y8	0.374	0.254	Valid
9.	Y9	0.433	0.254	Valid
10.	Y10	0.871	0.254	Valid
11.	Y11	0.817	0.254	Valid
12.	Y12	0.817	0.254	Valid
13.	Y13	0.871	0.254	Valid

14.	Y14	0.642	0.254	Valid
15.	Y15	0.817	0.254	Valid
16.	Y16	0.871	0.254	Valid
17.	Y17	0.276	0.254	Valid
18.	Y18	0.445	0.254	Valid
19.	Y19	0.374	0.254	Valid
20.	Y20	0.433	0.254	Valid
21.	Y21	0.871	0.254	Valid
22.	Y22	0.817	0.254	Valid
23.	Y23	0.286	0.254	Valid

Sumber : Data Primer diolah peneliti

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja (X1) hasil uji validitas terhadap 17 item pada variabel X1, seluruh item menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0.254), sehingga seluruh item dinyatakan valid. Ini menunjukkan bahwa setiap item memiliki daya beda yang memadai untuk mengukur konstruk variabel X1. Item-item dengan korelasi tinggi seperti X1.2, X1.7, X1.12, X1.14, X1.15 (nilai $r = 0.769$) menunjukkan bahwa butir-butir tersebut sangat representatif terhadap keseluruhan skala. Namun, terdapat beberapa item yang memiliki nilai mendekati batas minimum, seperti: X1.16 (0.271) X1.11 dan X1.13 (masing-masing 0.291).

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja (X2) hasil uji validitas terhadap dua belas item instrumen (X2.1 hingga X2.12) menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel sebesar 0.254, sehingga semua item dikategorikan Valid. Item dengan nilai korelasi sangat tinggi seperti X2.5 (0.822) dan X2.2 (0.806) menunjukkan tingkat keterkaitan yang kuat dengan total skor, yang berarti item tersebut sangat representatif terhadap konstruk yang diukur. Beberapa item seperti X2.6 (0.350) dan X2.7 (0.397) memiliki nilai r yang relatif lebih rendah, namun masih berada di atas ambang batas validitas, sehingga tetap dinyatakan valid.

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai (Y) terhadap 23 item pernyataan (Y1 hingga Y23), diperoleh nilai r hitung yang seluruhnya lebih besar dari r tabel sebesar 0.254, sehingga semua item dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan dalam instrumen penelitian memiliki daya pembeda yang memadai dan mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara akurat. Item-item dengan nilai r hitung tinggi (misalnya Y2, Y5, Y10, Y13, Y16, Y21 = 0.871) menunjukkan konsistensi yang sangat baik dalam mengukur variabel. Sementara item dengan r hitung mendekati batas minimum (seperti Y6, Y17, Y23) tetap valid, namun mungkin perlu diperhatikan lebih lanjut dalam analisis reliabilitas untuk memastikan konsistensi internal keseluruhan instrumen. Adapun hasil reliabilitas angket yaitu sebagai berikut.

Tabel 1.4 Hasil Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0.897	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.863	Reliabel
Kinerja (Y)	0.939	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah peneliti

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan koefisien **Cronbach's Alpha**, diketahui bahwa:

- 1) Variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai alpha sebesar 0.897, menunjukkan bahwa instrumen ini sangat reliabel. Nilai ini berada dalam kategori "tinggi" (0.8–0.9), artinya item-item dalam skala X1 konsisten dalam mengukur konstruk motivasi kerja.

- 2) Variabel Disiplin Kerja (X2) menunjukkan nilai alpha sebesar 0.863, yang juga berada pada kategori "tinggi", sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen untuk mengukur disiplin kerja juga reliabel dan layak digunakan.
- 3) Variabel Kinerja (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha tertinggi, yaitu 0.939, termasuk dalam kategori "sangat tinggi" (>0.9). Ini menunjukkan bahwa item-item pengukuran kinerja sangat konsisten dan memiliki stabilitas internal yang sangat kuat.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Adapun hasil uji normalitas untuk angket motivasi, disiplin, serta kinerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 1.5 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja
N		60	60	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	61.47	51.97	82.63
	Std. Deviation	3.116	3.189	9.651
Most Extreme Differences	Absolute	.090	.112	.106
	Positive	.060	.112	.076
	Negative	-.090	-.098	-.106
Test Statistic		.090	.112	.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.057 ^c	.089 ^c

Berdasarkan output di atas dapat dilihat dari nilai *Asymp.sig. (2-tailed)* sebesar 0.200 untuk variabel motivasi kerja (X1); 0.057 untuk variabel disiplin kerja (X2); dan Kinerja (Y) 0.089 lebih besar dari $\alpha = 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov, diketahui bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja memiliki nilai signifikansi di atas 0.05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas untuk analisis statistik parametrik.

3. Uji Hipotesis

a. Pengujian secara parsial (uji t)

**Tabel 1.6 Hasil Uji Hipotesis (Uji T)
Coefficients^a**

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error		Beta		
1	(Constant)	-2.279	2.246		-1.015	.317
	Motivasi Kerja	.127	.054	.042	2.368	.023
	Disiplin Kerja	1.964	.036	.963	53.968	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan nilai *t* hitung sebesar 2.368 lebih dari *t* tabel adalah 1.684 dengan nilai signifikan $0.023 < 0.05$. Maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja

terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, H1 diterima dan H0 ditolak.

Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan nilai thitung sebesar 53.968 lebih dari ttabel adalah 1.684 dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$. Maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, H2 diterima dan H0 ditolak.

a. Pengujian secara simultan (uji F)

Tabel 1.7 Hasil Uji secara Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	826.406	2	413.203	5.044	.010 ^b
	Residual	4669.528	57	81.922		
	Total	5495.933	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Berdasarkan pada tabel 1.7 bahwa hasil sig. menunjukkan nilai $0.010 < 0.05$. Sedangkan nilai Fhitung 5.044 lebih besar dari Ftabel yaitu 4.004 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak yang menyatakan “terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap karyawan pada PT. Yamatogomu Indonesia”

b. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 1.8 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.998 ^a	.996	.996	.6491.680

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0.996, yang berarti bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan variabel disiplin (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 99.6%. Sedangkan sisanya 0.4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi atau variabel yang tidak diteliti.

Pembahasan

Hasil analisis di atas, memberikan beberapa informasi secara rinci tentang hasil penelitian serta bagaimana pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel lainnya.

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan PT. Yamatogomu Indonesia Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan nilai thitung sebesar 2.368 lebih dari ttabel adalah 1.684 dengan nilai signifikan $0.023 < 0.05$. Maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, H1 diterima dan H0 ditolak.

Secara teori, meningkatnya motivasi akan meningkatkan kinerja individu karyawan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Hal ini disebabkan oleh kebutuhan manajemen sumber daya manusia akan pendekatan berbasis kinerja. Ini dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhalizah & Oktiani (2024) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan PT. Yamatogomu Indonesia Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan nilai thitung sebesar 53.968 lebih dari ttabel adalah 1.684 dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$. Maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, H2 diterima dan H0 ditolak.

Karyawan yang secara sukarela bersedia untuk menaati peraturan dan memiliki kesadaran terhadap tugas dan tanggung jawabnya akan memperoleh kelancaran menjalankan kewajiban sebagai bagian dari perusahaan. Hasil kerja yang dicapai karyawan harus tidak melanggar peraturan dan sesuai dengan moral maupun etika di perusahaan. Pendapat ini menjelaskan bahwa kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi peraturan yang berlaku tanpa paksaan menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak mampu mendorong karyawan PT. Yamatogomu Indonesia untuk bekerja lebih giat dan lebih efektif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan. Penelitian yang serupa dilakukan oleh Suryawan & Salsabilla, (2022) bahwa disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Yamatogomu Indonesia

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan aplikasi SPSS didapatkan nilai hasil sig. menunjukkan nilai $0.010 < 0.05$. Sedangkan nilai Fhitung 5.044 lebih besar dari Ftabel yaitu 4.004 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak yang menyatakan “terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap karyawan pada PT. Yamatogomu Indonesia”.

Motivasi dan disiplin kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk memahami pengaruh keduanya, dapat disimpulkan bahwa peningkatan motivasi dalam suatu perusahaan akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Demikian pula, jika perusahaan meningkatkan tingkat disiplin di antara karyawannya, hal tersebut juga akan berdampak positif pada kinerja mereka. Pengusaha mengharapkan karyawan menunjukkan kinerja yang baik demi meningkatkan produktivitas dan keuntungan perusahaan. Sementara itu, karyawan memiliki kepentingan dalam pengembangan diri dan peluang untuk mendapatkan promosi jabatan.

Penelitian ini serupa yang dilakukan oleh Jahroni & Darmawan (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja serta disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kedisiplinan menciptakan keteraturan di tempat kerja, yang merupakan hal penting dan perlu diterapkan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas di disiplin kerja. Begitupun dengan karyawan yang memiliki motivasi cenderung berpotensi mencapai kinerja yang optimal.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Yamatogomu Indonesia, dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan baik berupa motivasi untuk memenuhi kebutuhan dasar, rasa aman, penghargaan, maupun aktualisasi diri maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih semangat, bertanggung jawab, dan berupaya mencapai hasil kerja yang optimal sesuai dengan target perusahaan.
2. Disiplin kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi, seperti datang tepat waktu, mematuhi peraturan, menjaga etika, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur, terbukti menghasilkan kinerja yang lebih baik. Disiplin menjadi indikator bahwa karyawan memiliki komitmen dan keseriusan dalam bekerja, sehingga berdampak positif pada produktivitas perusahaan.
3. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel ini saling menguatkan dalam meningkatkan hasil kerja karyawan. Kombinasi

motivasi yang baik dari sisi internal dan penerapan disiplin yang konsisten dari sisi organisasi mampu memunculkan kinerja yang optimal pada diri karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik di mana variabel motivasi dan disiplin mampu menjelaskan pengaruh terhadap kinerja sebesar 99,6%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Implikasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk mengatasi penurunan kinerja, pemimpin perlu memberikan dorongan motivasi kepada setiap karyawan agar tujuan bersama perusahaan dapat tercapai. Selain itu, perusahaan juga dapat menerapkan aturan disiplin kerja yang lebih ketat dengan memberikan sanksi tegas kepada karyawan yang melanggar peraturan.

Dengan langkah-langkah ini, perilaku karyawan yang merugikan perusahaan akibat kinerja yang rendah dapat diminimalkan, asalkan pemimpin mampu memberikan motivasi yang optimal dan disiplin kerja diterapkan secara efektif di perusahaan. Selain motivasi dan disiplin kerja, terdapat berbagai faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti berikutnya dapat melanjutkan penelitian untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- dan Hasil Pemeriksaan pada Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi Sumatera Utara, P. K. K. (2015). Irfan Mangkunegara. *Jurnal Tata Kelola dan Akuntabilitas Keuangan Negara*, 1(2), 141–155.
- Dayani, J., & Kadang, C. D. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Harapan Anugrah. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(4), 969. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i4.9879>
- Edison, E., & Komariyah, I. (2023). Implementasi Strategis Dan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan Di Perusahaan Daerah Jasa & Kepariwisata. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(1), 499–505. <https://doi.org/10.29210/020231984>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hakim, A., (2021). *Halaman Persetujuan Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mappadeceng Jaya Lestari Kota Parepare Hasil Penelitian*.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Jahroni, & Darmawan, D. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JTIMB (Jurnal Terapan Ilmu Manajemen dan Bisnis)*, 5(2), 95–106.
- Mangkunegara. (2017). Pengertian Kinerja Menurut para ahli. *Edison*, 5(3), 248–253.
- Muhammad Nawir, Rahmi Annisa Bachtiar, Sulis Rifka Afifah, A. L. (2024). *indikator disiplin kerja*. 10(September), 301–320.
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(3), 197–

207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Rawani, G. A., & Lubis, F. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Data Manajemen pada PT . Telkom Akses Medan. *Jurnal Pendidikan Tembusai*, 5(3), 8149.
- Rodríguez, Velastequí, M. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi*. 7(2), 1–23.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Tucunan, R. J. A., Supartha, W. G., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi dan kinerja karyawan (studi kasus pada pt. pandawa). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(9), 533–550.
- Wiranata, Y. A., & Nugrahanti, Y. W. (2013). Pengaruh Struktur Kepemilikan Terhadap Profitabilitas Perusahaan Manufaktur di Indonesia. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 15(1), 15–26. <https://doi.org/10.9744/jak.15.1.15-26>