

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI TOKO NEW BOOK STORE KABUPATEN MALANG

Maria Fransiska Indi Yaning Kasman¹, Nur Ida Iriani², Moh. Askiyanto³

E-mail: mariakasman9@gmail.com

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tribhuwana Tunggadewi, Malang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko New Book Store Kabupaten Malang. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya peran sumber daya manusia dalam meningkatkan daya saing usaha ritel, khususnya dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Permasalahan yang ditemukan berkaitan dengan fluktuasi motivasi kerja serta tingkat kedisiplinan karyawan yang berpotensi memengaruhi pencapaian kinerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 35 karyawan dan seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sensus (total sampling). Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Temuan ini menunjukkan bahwa kedisiplinan menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kualitas, kuantitas, dan tanggung jawab kerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja melalui penguatan sistem disiplin dan pengelolaan motivasi kerja yang lebih efektif.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Regresi Linier Berganda, Sensus.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini, perusahaan menghadapi persaingan yang semakin ketat, baik dalam skala nasional maupun internasional. Salah satu faktor yang menjadi penentu keberhasilan perusahaan adalah kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. SDM tidak hanya dipandang sebagai aset pendukung, tetapi juga merupakan kunci utama dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan agar dapat bertahan dan berkembang (Mangkunegara, 2017). Untuk mencapai target tersebut, perusahaan membutuhkan karyawan yang bermotivasi dalam bekerja dan memiliki disiplin tinggi dalam menjalankan tugasnya. Motivasi menjadi faktor penting karena dorongan internal maupun eksternal dapat mempengaruhi kesungguhan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih bersemangat, bertanggung jawab, serta termotivasi untuk mencapai hasil kerja terbaik. (Iriani, 2021), Namun, di Toko New Book Store menghadapi sejumlah permasalahan yang berkaitan dengan motivasi dan disiplin kerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara singkat dengan manajemen toko, ditemukan bahwa beberapa karyawan menunjukkan tingkat motivasi yang kurang stabil. Hal ini terlihat dari rendahnya antusiasme dalam melaksanakan tugas sehari-hari, seringnya keterlambatan, serta kurangnya inisiatif dalam melayani pelanggan.

Kondisi ini berpotensi menurunkan kualitas pelayanan dan mengurangi kepuasan pelanggan, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif pada penjualan dan reputasi toko. Selain itu, masalah disiplin kerja juga menjadi perhatian penting. Beberapa karyawan belum sepenuhnya mematuhi aturan yang telah ditetapkan, seperti ketepatan waktu masuk kerja, penggunaan seragam, dan pelaksanaan prosedur operasional standar sehingga mengindikasikan tingkat disiplin kerja karyawan Toko *New Book Store* belum tercipta secara optimal. Berdasarkan uraian di atas, peneliti merasa penting untuk melakukan kajian lebih lanjut mengenai “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Toko new Book Store Kabupaten Malang*”. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kondisi motivasi, disiplin, dan kinerja karyawan di Toko *New Book Store* Kabupaten Malang, serta memberikan rekomendasi yang aplikatif bagi manajemen dalam mengatasi permasalahan yang ada. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memiliki nilai akademik, tetapi juga nilai praktis yang dapat mendukung pengembangan sumber daya manusia di lingkungan toko tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu dorongan bagi setiap para karyawan untuk bekerja dan melaksanakan tugasnya. Ketika karyawan termotivasi, mereka akan merasakan kegembiraan dan antusiasme dalam suatu pekerjaan yang dimana mengarah kepada perkembangan dan pertumbuhan suatu organisasi yang signifikan. Menurut Harefa (2020), motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor dari dalam maupun dari luar individu. Sedangkan menurut Widodo (2015:187) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan suatu tindakan. (Alfina Sri Rahayu Diana Novita Sari et al., 2024) Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasi tersebut.

2. Faktor-Faktor Motivasi

Menurut Faustino Gomes (Astadi Pangarso, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dipengaruhi dua faktor utama yang merupakan kebutuhan, yaitu:

a. Faktor Motivator

Adalah dorongan yang timbul dalam diri individu karyawan, meliputi:

1. Prestasi

Adalah suatu keberhasilan pekerjaan yang telah dilakukan karyawan. Apabila seorang karyawan telah bekerja dengan baik dan mampu bekerja seperti apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka karyawan tersebut mampu menumbuhkan prestasi dengan baik.

2. Pengakuan (*recognition*)

Adalah penghargaan atas suatu prestasi yang telah dicapai oleh seseorang, hal ini akan menjadikan motivator yang kuat pada dirinya.

3. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan yang dimaksud disini adalah pekerjaan yang harus dilakukan setiap hari oleh karyawan untuk menghasilkan produk dan jasa. Adakalanya karyawan menghadapi pekerjaan yang monoton dan membosankan, sehingga ada kecenderungan bahwa seorang karyawan merasa sedikit kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan yang membosankan. Oleh karena itu, pimpinan harus dapat memotivasi agar karyawan tidak merasa jenuh atau bosan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

4. Tanggung jawab

Adanya rasa ikut serta memiliki (*sense of belonging*) akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab.

5. Kemungkinan untuk berkembang

Pengembangan kemampuan seseorang baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat merupakan motivator kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah. Apalagi jika pengembangan perusahaan selalu dikaitkan dengan prestasi atau produktivitas tenaga kerja.

b. Faktor *Hygiene*

Adalah dorongan yang ditimbulkan dari luar individu atau datang dari perusahaan, meliputi :

1). Gaji

Adalah upah yang berupa uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan, hal ini menjadi motivator yang sangat kuat bagi karyawan.

2). Kondisi kerja

Adalah suatu keadaan atau situasi ditempat kerja. Apabila kondisi tempat kerja nyaman dan menyenangkan maka akan menjadikan motivator bagi karyawan dalam bekerja.

3). Kebijakan perusahaan

Proses persyaratan legal untuk mengatur orang-orang dari hari kehari dalam perusahaan tersebut.

4). Hubungan antar pribadi

Hubungan antar perseorangan baik antar karyawan maupun antar pimpinan dengan bawahan yang ada dalam perusahaan.

5). Pengawasan

Adalah kualitas supervise yang ada pada perusahaan dengan tugas untuk melakukan pengawasan terhadap karyawan selama bekerja.

6). Penilaian pekerjaan

Adalah proses evaluasi kinerja, adanya penilaian pekerjaan secara rutin akan menumbuhkan semangat dalam bekerja dan merupakan motivator yang cukup kuat bagi karyawan. Bekerja tanpa adanya penilaian dari perusahaan, tidak akan menjadi motivator untuk berprestasi atau bekerja produktif.

3. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Ridwan bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

a) Upah/Gaji yang layak, yang dapat diukur melalui gaji yang memadai dan besarnya sesuai standar mutu hidup.

b) Pemberian insentif, yang diukur melalui pemberian bonus sewaktu-waktu, rangsangan kerja, prestasi kerja.

c) Mempertahankan harga diri, yaitu diukur dengan iklim kerja yang kondusif, kesamaan hak, dan kenaikan pangkat.

d) Memenuhi kebutuhan rohani, yaitu diukur dengan kebebasan menjalankan sariat agama, menghormati kepercayaan orang, dan penyelenggaraan ibadah.

e) Memenuhi kebutuhan partisipasi, yaitu diukur melalui kebersamaan, kerjasama, rasa memiliki, dan bertanggung jawab.

f) Menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai, dalam hal ini diukur dengan seleksi sesuai kebutuhan, memperhatikan kemampuan, memperhatikan pendidikan, memperhatikan pengalaman, memberikan pekerjaan sesuai kemampuan.

g) Menimbulkan rasa aman di masa depan, seperti indikator penyelenggaraan jaminan hari tua, pembayaran pensiun, pemberian perumahan.

h) Memperhatikan lingkungan tempat kerja, yang diukur melalui tempat kerja yang nyaman, cukup cahaya, jauh dari polusi dan berbahaya.

i) Memperhatikan kesempatan untuk maju, yang diukur dengan memberikan upaya pengembangan, kursus, diklat.

j) Menciptakan persaingan yang sehat, yang diukur melalui produktivitas, prestasi kerja, pengembangan karir yang jelas, bonus, kinerja pegawai, penghargaan dan hukuman.

4. Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat penting bagi pertumbuhan suatu organisasi maupun Institusi. Selain itu sangat penting untuk memotivasi karyawan dalam mendisiplinkan diri mereka sendiri untuk melakukan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok. Menurut Saleh (2018), disiplin merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Kedisiplinan adalah hal utama yang wajib dijunjung oleh seorang individu atau karyawan untuk menunjukkan kepada perusahaan bahwa dia mampu memegang tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan sebaik mungkin ataupun hal lain yang dibebankan oleh perusahaan kepadanya. Dengan demikian melalui disiplin kerja akan mampu meningkatkan produktivitas kerja

5. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugastugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja merupakan aspek penting dalam mencapai tujuan. Menurut Mubarak dkk, (2022: 9) kinerja merupakan suatu perilaku yang menunjukkan secara langsung suatu prestasi kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya pada suatu perusahaan. (Rima dkk, 2023).

METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu di toko new book store yang berada di Jalan Raya Sengkaling, Jetis, Mulyoagung, Kabupaten Malang, Jawa Timur. Waktu penelitian ini akan dijalankan pada bulan Oktober sampai November 2025.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian adalah waktu dimana penelitian tersebut dilakukan peneliti ini dilaksanakan Oktober -November.

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian dengan pendekatan kuantitatif (Sugiyono, 2019). Metode Kuantitatif merupakan metode penelitian yang pengumpulan data berupa angka-angka sebagai bahan untuk analisis dan melakukan kajian penelitian terkait yang akan diteliti. Metode penelitian kuantitatif memperoleh data dari masa lalu dan sekarang tentang keyakinan, pendapat, sikap, perilaku, hubungan antar variabel dan menguji banyak

hipotesis tentang hubungan antar variabel. (Paryanti dkk., 2024) Menurut Sugiyono (2019), tujuan penelitian adalah suatu proyek ilmiah untuk memperoleh data sehingga menghasilkan kesimpulan berupa penjelasan objek peneliti.

4. Sumber Data

Jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian Adalah data primer dan data skunder:

1. Data Primer

Data primer Adalah data yang diperoleh langsung, data bersumber pertama atau peneliti sendiri melalui berbagai metode seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi

2. Data Sekunder

Data sekunder Adalah data yang telah dikumpulkan oleh orang lain, dan atau Lembaga lain dan biasanya sudah tersedia dalam bentuk laporan, statistic, dan dokumen. Peneliti menggunakan data skunder untuk mendukung atau melengkapi data primer yang dikumpulkan.

5. Populasi Dan Sampel

a. Populasi

Menurut sugiyono (Purwanti, 2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi adalah jumlah secara keseluruhan mengenai suatu objek yang akan di teliti. Poulasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di toko *new book store* kabupaten malang yang berjumlah 35 karyawan.

b. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Namun, apabila jumlah populasi relatif kecil dan masih memungkinkan untuk diteliti seluruhnya, maka penelitian dapat menggunakan metode sensus atau total sampling. Menurut Arikunto (2014), apabila subjeknya kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dalam metode kuantitatif, sensus adalah metode pengumpulan data di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Dengan kata lain, semua anggota populasi dijadikan responden sehingga tidak ada pengambilan sampel secara parsial. Karena itu, rumus khusus untuk menghitung sampel tidak diperlukan pada sensus, karena sampelnya = seluruh populasi.

Berdasarkan pendapat tersebut, karena jumlah populasi dalam penelitian ini hanya 35 orang, maka teknik penentuan sampel yang digunakan adalah rumus sensus (total sampling), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah:

Keterangan:

Populasi = Semua individu atau objek yang menjadi target penelitian.

Sensus = Pengumpulan data dari 100% populasi.

Sampel pada sensus = Sama dengan populasi. Jadi:

$$n = N$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel (Responden) N = Jumlah populasi

$$n = 35$$

Jadi, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 35 orang karyawan.

6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan cara untuk mengumpulkan informasi dari orang-orang yang memberi jawaban dengan menggunakan daftar pertanyaan. Teknik ini dilakukan dengan membagikan daftar pertanyaan yang sudah dibuat sebelumnya, dengan tujuan untuk mendapatkan data dan informasi dari orang-orang yang diteliti. Dalam penelitian ini, orang-orang tersebut adalah karyawan yang ada di *Toko New Book Store*, dan jumlah responden yang terlibat adalah 35 orang.

2. Observasi

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

3. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan peneliti terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

4. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara mengumpulkan informasi dengan menyalin langsung data yang didapat dari *Toko New Book Store*, yang mencakup profil, sejarah, dan hal-hal lainnya.

7. Analisis Data

Dalam melakukan analisis data, peneliti menggunakan deskriptif yang membandingkan data yang ada dengan berbagai teori yang mendukung dan bersifat mengurai dan menjelaskan. Analisis ini menggunakan rumus dan menafsirkan Gambaran yang jelas melalui pengumpulan, penyusunan, sehingga dapat diketahui gambaran umum dari Perusahaan/kantor yang mau diteliti.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	28,404	7,300		3,891	,000		
	MK	,007	,137	,009	,053	,958	,846	1,182
	DK	,353	,169	,372	2,086	,045	,846	1,182

a. Dependent Variable: KK

Sumber: (data diolah, 2025)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 28,404 + 0,007X_1 + 0,353X_2$. Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut.

a. Nilai konstanta sebesar 28,404 menunjukkan bahwa apabila Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 28,404. Nilai ini mengindikasikan bahwa ketika Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berada pada kondisi konstan atau tidak memberikan pengaruh, maka Kinerja Karyawan tetap berada pada tingkat dasar sebesar 28,404. Nilai konstanta tersebut mencerminkan adanya kontribusi faktor lain di luar variabel penelitian yang turut membentuk kinerja karyawan.

b. Variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,007. Nilai ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja, dengan asumsi variabel lain konstan, akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,007 satuan. Koefisien ini bernilai positif, namun relatif sangat kecil, yang menunjukkan bahwa kontribusi motivasi kerja terhadap perubahan kinerja karyawan dalam model ini sangat lemah.

c. Variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,353. Nilai ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja, dengan asumsi variabel lain konstan, akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,353 satuan. Koefisien bernilai positif ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi yang lebih kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan dibandingkan motivasi kerja.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini adalah dengan melihat nilai signifikansi (Sig.) dibandingkan dengan tingkat signifikansi 0,05. Hasil uji f sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21,245	2	10,622	6,626	,009 ^b
	Residual	129,441	32	4,045		
	Total	150,686	34			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), DK, MK

Sumber: (data diolah, 2025)

Berdasarkan hasil uji ANOVA, diperoleh nilai F sebesar 6,626 dengan nilai signifikansi sebesar 0,009. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,009 < 0,05$), sehingga dapat diartikan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap

Kinerja Karyawan. Dengan demikian, model regresi yang digunakan mampu menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen secara bersama-sama, serta layak digunakan untuk menjelaskan variasi kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Uji t (Persial)

Uji t (parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2), terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara individu. Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini adalah dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan tingkat signifikansi 0,05. Hasil uji t sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,825	2,207		1,280	,210		
MK	-,116	,041	-,458	-2,797	,009	,846	1,182
DK	,153	,051	,490	2,988	,005	,846	1,182

a. Dependent Variable: kk10

Sumber: (data diolah, 2025)

a. Variabel Motivasi Kerja (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar 0,053 dengan nilai signifikansi sebesar 0,958. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja yang dimiliki karyawan belum mampu memberikan perubahan yang berarti terhadap kinerja karyawan.

b. Variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,086 dengan nilai signifikansi sebesar 0,045. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan, maka kinerja karyawan cenderung meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian mengenai pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1). Motivasi kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Meskipun karyawan memiliki tingkat motivasi kerja yang relatif baik, motivasi tersebut belum mampu memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi kerja perlu didukung oleh sistem manajemen kinerja yang lebih efektif agar dapat terimplementasi dalam perilaku kerja. 2). Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Kepatuhan terhadap jam kerja, penyelesaian tugas tepat waktu, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. 3). Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi dorongan kerja dari dalam diri karyawan serta tingkat kepatuhan terhadap aturan dan prosedur kerja yang berlaku dalam organisasi.



DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., Agung, S., Manajemen, P. S., Bisnis, E., & Khaldun, U. I. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 1, 134–143.
- Alfina Sri Rahayu Diana Novita Sari, Indah Rizki Maulia, Raudhatul Hikmah, & Suci Indah Lestari. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PPIMAN Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 59–75. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i1.293>
- Astadi Pangarso, P. I. S. (2016). *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BIRO PELAYANAN SOSIAL DASAR SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI JAWA BARAT*. 2, 145–160.
- Astuti, A., & Kustini, E. (2025). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Harapan Plastik Jakarta Barat*. 1(2), 1074– 1087.
- Desi Anggraini, J. M. (2025). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Barokah Dunia Akhirat (Animo Bakery) Cabang Jakarta*. 5(2), 314–323. <https://doi.org/10.32493/jism.v5i2>
- Fandy Bisri Mustofa, E. S. (2025). *KARYAWAN PADA PT SOLUSI INTEK INDONESIA JAKARTA THE EFFECT OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE JICN : Jurnal Intelek dan Cendekiawan Nusantara*. September, 5880–5892.
- Firdaus, A. M. (2025). *PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA*. 18(2), 1602–1609.
- Firya, A., & Sucipto, R. H. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Antartika*, 2(c), 42–51.
- Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *JURNAL APLIKASI MANAJEMEN*, 10, 860–867.
- Iriani, N. I. (2021). *PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Pabrik Kue Pia AE Jaya Kota Batu)*.
- Kerja, P. K., & Dan, D. K. (2022). *Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*. 08(January).
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(3), 197–207.
- Paryanti, A. B., Nawangsari, S., Wardhani, T. E., & Hia, M. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Pratama. *Jurnal Ilmiah M- Progress*, 14(2), 373–383. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v14i2.1234>
- Purwanti, R. U. (2016). *PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SULAWESI SELATAN DI KOTA MAKASSAR*.

- Rayyan, A., & Paryanti, A. B. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 9–19.
- Rima, R., Hildayanti, S. K., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada RSIA Tiara Fatrin Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 4(3).
<https://doi.org/10.47747/jbme.v4i3.1182>
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang. *Inovator: Jurnal Manajemen*, 9(1), 23–29.
- Sanaba, H. F., & Andriyan, Y. (2022). *Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan : Kompensasi , Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja*. 2(2), 83– 96.
- Sastra Abijaya. (2019). *PENGARUH KINERJA PEGAWAI TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PEMDES KEDUNGBUNDER KEC. GEMPOL KABUPATEN CIREBON*. XIII(02), 33–47.
- Setiawan, E., & Tricahyadinata, I. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin dan Kinerja Tenaga Kependidikan The Effect of Work Motivation on Discipline and Performance of Education Personnel*. 21(1), 131–136.
- Siti Yulyanti, P. K. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(2), 162–173.
<https://doi.org/10.57093/metansi.v6i2.226>
- Syahrani, A., & Amelia, R. W. (2025). *KARYAWAN PADA KANTOR POS INDONESIA CABANG PAMULANG PERIODE 2022-2023*. 3(3), 348–355.
- Zahrohnissa, T. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Zipper Indonesia.