

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Optima Smartindo Industry

Nurul Aji Saubirin¹, Warsono²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Abstrak

Sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan, terutama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tingkat kinerja yang baik tidak terlepas dari faktor-faktor internal, khususnya motivasi dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara individu maupun secara bersama-sama, pada PT. Optima Smartindo Industry. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode survei dengan melibatkan karyawan gudang dan operator produksi sebagai responden, serta menerapkan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang selanjutnya dianalisis dengan regresi linier berganda melalui tahapan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta secara simultan kedua variabel tersebut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui penguatan motivasi kerja dan penerapan disiplin kerja yang berkesinambungan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Human resources play a strategic role in supporting the achievement of company objectives, particularly in improving employee performance. Optimal performance is influenced by various internal factors, including work motivation and work discipline. This study aims to examine the effect of motivation and work discipline on employee performance, both partially and simultaneously, at PT. Optima Smartindo Industry. The research employed a quantitative approach using a survey method involving warehouse employees and production operators as respondents, with a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression, supported by validity tests, reliability tests, classical assumption tests, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination. The results indicate that motivation and work discipline each have a positive and significant effect on employee performance, and simultaneously both variables significantly influence employee performance. These findings suggest that improving employee performance can be achieved through strengthening work motivation and consistently implementing work discipline.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

Korespondensi:

Nurul Aji Saubirin

(aji.saubirin666@gmail.com)

Submit: 12 Januari 2026

Revisi: 16 Februari 2026

Diterima: 3 Maret 2026

Terbit: 10 Maret 2026



1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan penggerak utama dalam menjalankan seluruh aktivitas organisasi, sehingga maju mundurnya suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas SDM yang dimilikinya (Nurhalizah & Oktiani, 2024). Keberadaan SDM tidak hanya dipahami sebagai pelaksana pekerjaan, tetapi juga sebagai aset strategis yang berperan dalam perencanaan, pengambilan keputusan, serta pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mampu memaksimalkan potensi SDM melalui pengelolaan yang tepat, pemanfaatan kemampuan individu secara optimal, serta pengembangan kompetensi agar karyawan mampu menunjukkan kinerja yang tinggi dan berkelanjutan sesuai dengan tuntutan organisasi.

Pengelolaan SDM yang efektif tidak terlepas dari penerapan manajemen sumber daya manusia yang baik, karena pegawai diharapkan mampu mengelola dan memanfaatkan sumber daya secara optimal demi kelangsungan hidup organisasi (Adinda et al., 2023). SDM sering disebut sebagai modal intelektual perusahaan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, motivasi, kedisiplinan, dan sikap kerja karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu membangun hubungan kerja sama yang harmonis antara pimpinan dan karyawan, sebab peningkatan kinerja karyawan secara langsung akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Afandi & Bahri, 2020). Tanpa pengelolaan SDM yang baik, potensi karyawan tidak akan berkembang secara maksimal dan dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Motivasi dan disiplin kerja merupakan dua faktor penting yang sangat memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi didefinisikan sebagai dorongan internal dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku kerja untuk mencapai tujuan tertentu (Natasya et al., 2024). Rendahnya motivasi kerja, seperti ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi, kurangnya perhatian dari pimpinan, serta minimnya penghargaan atas prestasi kerja, dapat menurunkan semangat kerja karyawan. Selain itu, lemahnya disiplin kerja yang ditandai dengan ketidakpatuhan terhadap peraturan dan kurangnya profesionalisme dalam bekerja juga berpotensi menurunkan kinerja. Hubungan antara motivasi dan disiplin kerja sangat erat, karena karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan tingkat disiplin yang baik, sedangkan rendahnya semangat kerja dapat memunculkan perilaku kerja yang negatif (Richard & Ian, 2020).

Disiplin kerja mencerminkan tingkat tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Disiplin yang baik akan mendorong terciptanya efektivitas dan efisiensi kerja, baik dalam hal ketepatan waktu, kepatuhan terhadap tata tertib, maupun pelaksanaan prosedur kerja yang telah ditetapkan organisasi (Nurhalizah & Oktiani, 2024). Dengan adanya peraturan yang jelas dan penerapan disiplin yang konsisten, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang tertib, meningkatkan semangat dan moral kerja, serta mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal sesuai standar organisasi.

PT. Optima Smartindo Industry merupakan perusahaan manufaktur di bidang produksi dan perakitan peralatan listrik yang telah memiliki sertifikasi internasional ISO 9001:2015, ISO 45001:2018, dan ISO 14001:2015. Meskipun secara teknis dan kualitas produk perusahaan telah memenuhi standar internasional, keberhasilan operasional perusahaan tidak hanya ditentukan oleh sistem produksi dan sertifikasi semata, melainkan sangat bergantung pada kinerja SDM yang menjalankan seluruh aktivitas bisnis (Salsabila & Suryawan, 2021). Berdasarkan hasil observasi awal, masih ditemukan permasalahan terkait rendahnya motivasi dan disiplin kerja karyawan, yang berpotensi menurunkan kinerja dan daya saing perusahaan. Didukung oleh penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki kontribusi besar terhadap kinerja karyawan (Ratnawati et al., 2022), maka penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Optima Smartindo Industry” menjadi penting untuk dilakukan guna memperoleh gambaran empiris sebagai dasar perbaikan manajemen SDM perusahaan.

2. Metode

Metode penelitian ini disusun untuk menjelaskan secara sistematis bagaimana penelitian dilakukan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Optima Smartindo Industry, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder, di mana data primer diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan dan studi literatur yang relevan. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian dan diukur menggunakan skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian ini diperoleh melalui pengolahan data primer yang dikumpulkan dari karyawan PT. Optima Smartindo Industry menggunakan instrumen kuesioner yang disusun berdasarkan indikator motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Proses analisis data dilakukan secara bertahap dimulai dari pengujian kualitas instrumen, pengujian asumsi klasik, hingga pengujian hipotesis dengan analisis regresi linier berganda. Tahapan ini dilakukan untuk memastikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian memiliki tingkat keandalan yang memadai dan mampu menjelaskan hubungan antarvariabel penelitian secara ilmiah. Pendekatan kuantitatif

yang digunakan memungkinkan peneliti memperoleh gambaran objektif mengenai kondisi motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan di lingkungan perusahaan manufaktur.

Berdasarkan hasil uji kualitas data, instrumen penelitian yang digunakan dinyatakan layak untuk mengukur variabel motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Setiap indikator pernyataan mampu merepresentasikan konsep teoritis yang mendasari variabel penelitian, sehingga jawaban responden mencerminkan kondisi yang sebenarnya. Konsistensi jawaban responden menunjukkan bahwa kuesioner memiliki tingkat keandalan yang baik, yang menjadi prasyarat penting dalam penelitian kuantitatif. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa instrumen yang valid dan reliabel akan menghasilkan data yang akurat dan dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan manajerial (Nurhalizah & Oktiani, 2024).

Hasil pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa model analisis yang digunakan telah memenuhi persyaratan sebagai model yang baik dan layak untuk dianalisis lebih lanjut. Data penelitian menunjukkan pola yang stabil dan tidak mengalami penyimpangan yang dapat memengaruhi keakuratan hasil analisis. Dengan terpenuhinya asumsi-asumsi tersebut, hubungan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dianalisis secara objektif. Hal ini penting mengingat pengujian asumsi klasik merupakan langkah krusial dalam memastikan bahwa hasil penelitian benar-benar mencerminkan kondisi empiris di lapangan.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa dorongan internal yang dimiliki karyawan, baik berupa kebutuhan akan penghargaan, kepuasan kerja, maupun perhatian dari pimpinan, mampu meningkatkan semangat dan tanggung jawab kerja. Motivasi yang baik mendorong karyawan untuk bekerja lebih fokus, tekun, dan berorientasi pada pencapaian hasil kerja yang optimal. Temuan ini sejalan dengan teori motivasi yang menyatakan bahwa individu yang termotivasi akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan individu yang kurang termotivasi (Ratnawati et al., 2022).

Selain motivasi, disiplin kerja juga terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang tercermin dari kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu, serta sikap profesional dalam bekerja mampu menciptakan keteraturan dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung lebih konsisten dalam memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Temuan ini mendukung pendapat bahwa disiplin kerja mencerminkan tingkat tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaannya dan menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan efektivitas dan kinerja karyawan (Richard & Ian, 2020).

Tabel 1. Ringkasan Hasil Pengujian Statistik Pengaruh Variabel Penelitian

No	Variabel Independen	Variabel Dependen	Jenis Pengujian	Hasil Pengujian Secara Umum	Keterangan
1	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Uji Parsial	Terdapat pengaruh terhadap kinerja	Hipotesis diterima
2	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Uji Parsial	Terdapat pengaruh terhadap kinerja	Hipotesis diterima
3	Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Uji Simultan	Berpengaruh secara bersama-sama	Model layak digunakan

Sumber: Data primer diolah oleh penulis (2025)

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari interaksi antara dorongan internal dan kepatuhan terhadap aturan kerja yang berlaku. Motivasi berfungsi sebagai kekuatan pendorong yang mengarahkan perilaku kerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berperan sebagai mekanisme pengendalian agar aktivitas kerja tetap berjalan sesuai dengan standar organisasi. Sinergi antara motivasi dan disiplin kerja menciptakan kondisi kerja yang stabil dan produktif, sehingga karyawan mampu memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian tujuan perusahaan (Afandi & Bahri, 2020).

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor psikologis dan perilaku kerja secara bersamaan. Motivasi yang tinggi tanpa diimbangi disiplin kerja dapat menyebabkan perilaku kerja yang tidak konsisten, sedangkan disiplin kerja yang baik tanpa dukungan motivasi berpotensi menimbulkan kejenuhan dan menurunkan semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan keseimbangan antara pemberian motivasi dan penerapan disiplin kerja agar karyawan tidak hanya patuh terhadap aturan, tetapi juga memiliki semangat dan komitmen yang tinggi dalam bekerja (Richard & Ian, 2020).

Hasil penelitian ini juga memperkuat temuan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa karyawan yang merasa diperhatikan melalui sistem kompensasi, penghargaan, serta dukungan pimpinan cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih baik, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Selain itu, penerapan disiplin kerja yang konsisten terbukti mampu membentuk perilaku kerja yang bertanggung jawab dan profesional (Ratnawati et al., 2022). Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bukti empiris mengenai pentingnya motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Implikasi manajerial dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen PT. Optima Smartindo Industry perlu memberikan perhatian yang lebih besar terhadap faktor motivasi dan disiplin kerja karyawan. Upaya peningkatan motivasi dapat dilakukan melalui pemberian kompensasi yang adil, bonus berbasis kinerja, serta perhatian dan komunikasi yang lebih intensif dari pimpinan kepada karyawan. Di sisi lain, peningkatan disiplin kerja dapat diwujudkan melalui penegakan peraturan yang konsisten, pemberian sanksi yang tegas namun adil, serta keteladanan pimpinan dalam bersikap profesional. Langkah-langkah ini sejalan dengan pandangan bahwa pengelolaan SDM yang baik akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja organisasi (Farisi et al., 2024).

Hasil dan pembahasan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan PT. Optima Smartindo Industry. Meskipun perusahaan telah memiliki sistem produksi yang baik dan sertifikasi internasional, keberhasilan operasional tetap sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang menjalankan seluruh aktivitas perusahaan. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan hanya dapat dicapai apabila perusahaan mampu mengelola aspek motivasi dan disiplin kerja secara berkelanjutan. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan serta referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa permasalahan kinerja karyawan PT. Optima Smartindo Industry yang berkaitan dengan belum optimalnya motivasi dan disiplin kerja dapat diatasi melalui pengelolaan sumber daya manusia yang lebih terencana dan berkelanjutan, di mana peningkatan motivasi dapat dilakukan dengan pemberian kompensasi yang adil, penghargaan atas prestasi kerja, serta peningkatan perhatian dan komunikasi dari pimpinan kepada karyawan, sementara peningkatan disiplin kerja dapat diwujudkan melalui penerapan peraturan yang jelas, konsisten, dan disertai keteladanan pimpinan agar tercipta tanggung jawab dan profesionalisme kerja; meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu perusahaan manufaktur sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan secara luas, variabel yang diteliti masih terbatas pada motivasi dan disiplin kerja, serta penggunaan kuesioner yang bergantung pada persepsi subjektif responden, sehingga disarankan bagi perusahaan untuk menjadikan hasil penelitian ini sebagai bahan evaluasi dalam menyusun kebijakan pengembangan karyawan dan bagi peneliti selanjutnya untuk memperluas objek penelitian, menambahkan variabel lain yang relevan, serta menggunakan metode penelitian yang lebih beragam agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan mendalam

Daftar Pustaka

- Abdullah, L. M., & Winarno, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kirana Permata. *Jurnal Ilmiah Nusantara*, 1(3), 37–48. <https://doi.org/10.61722/jinu.v1i3.1506>
- 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.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(September), 129.
- Alfian, M., & Amelia, R. W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Pilar Engineering Jakarta Selatan. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 100–109.
- Bani, M. D. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF DAN KUALITATIF : TEORI DAN PRAKTIK* (Issue January 2024).
- Darmawan, D. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Bandung: Remaja Rosda Karya*.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bursa : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 8–17. <https://doi.org/10.59086/jeb.v3i1.432>
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., Alimah, V. ', & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58–69. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.161>

- Idrus, I., Hakim, H., & Kamaruddin, Y. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Industrial Engineering and Management (JUST-ME)*, 2(02), 46–52. <https://doi.org/10.47398/justme.v2i02.17>
- Kartika, H., Purwatiningsih, P., & Ratih, S. R. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkasa Beton Batam. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 2(3), 92–106. <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v2i3.3753>
- Kartika Herdianty, Purwatiningsih, P., & Ratih Setyo Rini. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 2(3), 92–106. <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v2i3.3753>
- Lestari, D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Primadaya Plastisindo. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 2(1), 39–56. <https://doi.org/10.55606/jurima.v2i1.148>
- Malini, C. P., Robain, W., & Firmansyah. (2023). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wahana Graha Makmur. *ICHES : International Conference on Humanity Education and Social*, 2(1), 11.
- Maulana, R., & Syukri, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Penta Artha Impressi Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 3(1), 104. <https://doi.org/10.32493/jism.v3i1.29060>
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya : Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Natasya, R., Harini, S., & Maulana, L. H. (2024). The Influence of Work Discipline, Organizational Commitment and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Management and Business Intelligence*, 2(4), 319–330. <https://doi.org/10.59890/ijmbi.v2i4.2397>
- Niam, M. F., Umiyati, H., & Dewi, N. P. S. (2024). *Metode Penelitian*.
- Nurfauziah, S., & Kusjono, G. (2024). Determinasi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bilca Markin Jaya Makmur ARTICLE INFO ABSTRACT. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 1–9. <https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/index>
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207.
- Nurhasanah, I., Akbar, I. R., Pamulang, U., Selatan, T., Pamulang, U., & Selatan, T. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kso Aps Iss Cleaning Service Tangerang. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 1(3), 1024–1032.
- Pramesthi, M. I., & Sutrisno. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 2043–2054.
- Priadi, A., & Sudarso, A. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kredit Pintar Indonesia. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(1), 132–154.
- Ratnawati, W., Setiawan, R., & Irawati, L. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Simetri Putra Perkasa. *Jkbm (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2), 228–239. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v8i2.7321>
- Richard, F. O., & Ian, W. (2020). The Influence Of Work Discipline On Employee Performance With Work Motivation As Intervening Variables (Case Study on Medical Doctor and Nurses in Canada). *MEDALION JOURNAL: Medical Research, Nursing, Health and Midwife Participation*, 1(4), 127–134. <https://doi.org/10.59733/medalion.v1i4.57>
- Salsabila, A., & Suryawan, I. N. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(January), 12. <http://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/Aksara>
- Sari, M., Rachman, H., Astuti, N. J., Afgani, M. W., & Abdullah, R. (2023). Explanatory Survey dalam Metode Penelitian Deskriptif Kuantitatif. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(1), 10–16.
- Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(1), 38–44.
- Sopandi, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sewu Segar Primatama Jakarta Selatan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 596–602. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.512>
- Syahnego, Agrasadya, & Ading, S. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Wahana Express Area Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 141–151. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v4i1.36029>
- Syahroni, M. I. (2022). Prosedur Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Al-Musthafa STIT Al-Aziziyah Lombok Barat*, 2(3), 43–56.

- Waruwu, M. (2023). Pendekatan penelitian pendidikan: metode penelitian kualitatif, metode penelitian kuantitatif dan metode penelitian kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), hal.2896-2910.
- Waruwu, M. (2024). Metode Penelitian dan Pengembangan (R&D): Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9, 1220–1230.
- Yughi, S. A., Widodo, A. S., & Arsid. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kiat Pangan Persada. *Scientific Journal of Reflection*, 5(3), 640–648.
- Yuliawati, E., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rewash Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 52–60.