

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Jasa Multi Pihak Mitra Jenggala Sejahtera Desa Ketenger

Isna Monika¹, Kiswoyo²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin, Indonesia
isnamoniika25@gmail.com¹, kiswoyo@stietotalwin.ac.id²

Submitted: 03rd April 2025 | **Edited:** 07th May 2025 | **Issued:** 01st September 2025

Cited on: Monika, I., & Kiswoyo, K. (2025). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Jasa Multi Pihak Mitra Jenggala Sejahtera Desa Ketenger. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 5(3), 1199-1209.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of motivation and work discipline on employee performance and identify indicators that influence these variables at the Mitra Jenggala Sejahtera Multi-Party Service Cooperative, Ketenger Village. The independent variables in this study are motivation and work discipline, while the dependent variable is employee performance. This study uses a census technique, where the entire population consisting of 66 cooperative employees is sampled. Data analysis was carried out using multiple linear regression, which includes the t-test and F-test. Previously, the data were tested with validity, reliability, descriptive statistics, and classical assumption tests, which include multicollinearity, heteroscedasticity, and normality tests. Data processing was carried out with the help of the SPSS program. The results of the study indicate that motivation has a significant influence on employee performance. Likewise, work discipline has also been shown to have a significant effect on employee performance. These findings indicate that increasing motivation and work discipline can increase employee productivity and performance at the Mitra Jenggala Sejahtera Multi-Party Service Cooperative.

Keywords : Work Discipline, Employee Performance, Motivation

PENDAHULUAN

Dalam era bisnis yang terus berubah dengan cepat dan kompetitif, perusahaan dituntut untuk selalu siap menghadapi perubahan serta mampu menyusun strategi yang adaptif agar tetap bertahan. Seperti yang diungkapkan oleh Adha et al. (2020), kesiapsiagaan terhadap perubahan menjadi kunci utama dalam mempertahankan eksistensi perusahaan. Selain itu, perkembangan dunia bisnis modern yang lebih menekankan pentingnya pengetahuan dan modal intelektual dibandingkan dengan modal fisik (O'Reilly & Pfeffer dalam Fachrul, 2023) menunjukkan bahwa aset intelektual kini menjadi faktor utama dalam menciptakan keunggulan kompetitif.

Sejalan dengan perubahan tersebut, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam mendorong inovasi dan meningkatkan efektivitas

serta efisiensi perusahaan. SDM tidak hanya dilihat sebagai pelaksana tugas, melainkan sebagai sumber ide, kreativitas, dan inovasi yang dapat mengembangkan produk maupun layanan baru. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang baik, melalui praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), menjadi faktor strategis yang berkontribusi besar terhadap pertumbuhan dan kemajuan perusahaan, seperti yang disampaikan oleh Mardiyah, et al., (2024).

Kinerja karyawan merupakan elemen kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, karena karyawan berperan langsung dalam menjalankan visi, misi, serta strategi perusahaan. Menurut Campbell (1990) dalam Sari (2022), kinerja karyawan diartikan sebagai perilaku yang selaras dengan tujuan organisasi, sehingga setiap tindakan dan kontribusi individu harus diarahkan untuk mendukung pencapaian sasaran perusahaan. Dalam hal ini, organisasi tidak hanya dituntut untuk menetapkan standar kinerja yang jelas, tetapi juga perlu memahami dan memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, baik yang berasal dari dalam diri karyawan sendiri maupun dari lingkungan kerja. Faktor-faktor seperti motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, hingga kesejahteraan karyawan memainkan peran penting dalam membentuk kinerja yang optimal.

Motivasi kerja yang tinggi serta adanya peluang untuk berkembang menjadi faktor kunci dalam mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan di suatu organisasi (Mulyana et al., 2023). Dalam lingkungan kerja yang kompetitif, motivasi bukan hanya menjadi pendorong semangat kerja, tetapi juga berfungsi sebagai fondasi utama bagi karyawan untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Tanpa adanya motivasi yang memadai, karyawan cenderung mengalami penurunan kinerja, produktivitas, bahkan loyalitas terhadap perusahaan. Seperti yang dijelaskan oleh June dan Siagian (2020), motivasi bertindak sebagai kekuatan pendorong di balik usaha dan perilaku karyawan dalam mencapai tujuan kerja, sehingga organisasi perlu secara aktif menciptakan program-program pengembangan diri, peluang karier, serta lingkungan kerja yang suportif untuk menjaga tingkat motivasi tetap tinggi.

Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana disampaikan oleh (Barion, et al., 2024), yang menegaskan pentingnya dorongan internal dalam menentukan seberapa efektif seorang karyawan melaksanakan tugasnya. Temuan ini sejalan dengan teori yang

dikemukakan oleh Mangkunegara (2007) dalam Dewi (2024), yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik dorongan yang berasal dari dalam diri individu memiliki peran besar dalam meningkatkan kinerja, karena karyawan yang merasa memiliki kendali atas pekerjaannya cenderung lebih bertanggung jawab, kreatif, dan berorientasi pada hasil. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Hidayati (2020) memperkuat gagasan tersebut dengan menemukan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Menurut Hasibuan (2016) dalam Arsindi et al. (2022), disiplin merupakan elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia dan kunci tercapainya tujuan organisasi. Disiplin berperan penting dalam perkembangan perusahaan karena dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik, baik secara individu maupun kelompok. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Aniasari Yulia (2021) pada PT Sentra Ponselindo serta penelitian Susanti & Aesah (2022) pada PT Rakha Gustiawan menemukan bahwa semakin tinggi kedisiplinan karyawan, semakin baik kinerja yang dihasilkan.

Penelitian mengenai hubungan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menjadi sangat penting untuk dilakukan, mengingat kedua faktor tersebut memiliki peran yang saling berkaitan dalam menentukan efektivitas kerja di lingkungan organisasi. Dengan memahami bagaimana motivasi mendorong semangat, komitmen, dan inisiatif karyawan, serta bagaimana disiplin kerja menjaga konsistensi, kepatuhan, dan ketertiban dalam melaksanakan tugas, organisasi dapat merancang strategi pengelolaan SDM yang lebih tepat sasaran. Studi lebih lanjut dalam bidang ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor apa saja yang mendukung atau justru menghambat terbentuknya motivasi dan disiplin kerja yang optimal, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, sistem penghargaan, maupun kondisi lingkungan kerja. Pengetahuan tersebut sangat berguna untuk menyusun kebijakan dan program yang tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga mendorong terciptanya lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan berkelanjutan.

Koperasi Jasa Multi Pihak Mitra Jengala Sejahtera Desa Ketenger, yang beroperasi di sektor pariwisata, saat ini menghadapi sejumlah tantangan serius terkait pengelolaan sumber daya manusia yang berpotensi menghambat kinerja dan pertumbuhan usahanya. Salah satu permasalahan utama yang dihadapi adalah pendapatan

karyawan yang masih berada di bawah standar Upah Minimum Regional (UMR), yang berdampak pada tingkat kepuasan dan motivasi kerja. Selain itu, penggunaan sistem absensi manual yang kurang efisien menyebabkan lemahnya pengawasan terhadap kehadiran dan ketepatan waktu kerja, sehingga menurunkan tingkat disiplin karyawan. Rendahnya disiplin dan motivasi ini tidak hanya berdampak pada produktivitas internal, tetapi juga berimbas langsung pada menurunnya kualitas pelayanan kepada wisatawan, yang merupakan kunci keberhasilan di industri pariwisata.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di koperasi tersebut. Implikasinya adalah meningkatkan kesejahteraan karyawan serta mengurangi turnover. Perusahaan disarankan menerapkan absensi digital untuk mencegah kecurangan serta meningkatkan pendapatan guna menyesuaikan gaji dengan standar UMR. Karyawan yang merasa dihargai dan terpenuhi kebutuhannya cenderung lebih setia dan berkomitmen terhadap pekerjaannya. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini akan mengeksplorasi pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Jasa Multi Pihak Mitra Jenggala Sejahtera Desa Ketenger.

LANDASAN TEORI

Ringkasan Teori Atribusi (Attribution Theory)

Teori Atribusi, yang pertama kali dikembangkan oleh Heider pada tahun 1958, merupakan konsep penting dalam memahami bagaimana individu menjelaskan penyebab perilaku mereka sendiri maupun orang lain. Menurut Heider, perilaku manusia dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor internal, seperti sifat, sikap, motivasi, dan kemampuan pribadi, serta faktor eksternal, seperti tekanan lingkungan, tantangan pekerjaan, atau kondisi sosial di sekitarnya (Hustia, 2020). Heider menekankan bahwa perilaku tidak dapat dipahami secara sepihak hanya dari aspek internal atau eksternal saja, melainkan dari interaksi kompleks antara keduanya. Artinya, seseorang mungkin menunjukkan kinerja tinggi karena kemampuannya yang kuat (faktor internal), tetapi juga dipicu oleh tuntutan pekerjaan yang ketat atau adanya penghargaan tertentu (faktor eksternal).

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses kerja yang direncanakan secara sistematis dalam organisasi, di mana setiap aktivitas diarahkan untuk mencapai tujuan

tertentu (Dewi, 2019). Kinerja tidak hanya diukur dari hasil akhir, tetapi juga dari proses kerja yang dilakukan dan outcome yang dihasilkan, sehingga menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas dan efisiensi operasional organisasi. Sebagai faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi, kinerja karyawan perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak manajemen. Setiap penurunan dalam kualitas atau produktivitas kerja karyawan dapat memberikan dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan, termasuk berkurangnya daya saing, menurunnya kepuasan pelanggan, dan terganggunya pencapaian target strategis (Sudiantini, et al., 2024).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada dasarnya dapat dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik, yang keduanya berperan penting dalam menentukan sejauh mana seorang karyawan dapat bekerja secara optimal. Faktor intrinsik berkaitan langsung dengan aspek personal atau individu dari setiap karyawan, mencakup elemen-elemen seperti pengetahuan, keterampilan teknis dan non-teknis, kemampuan beradaptasi, tingkat kepercayaan diri, motivasi internal, serta komitmen terhadap tujuan pribadi maupun organisasi. Faktor-faktor ini muncul dari dalam diri karyawan dan sering kali menjadi dorongan utama dalam pencapaian kinerja yang berkelanjutan. Di sisi lain, faktor ekstrinsik mencakup segala sesuatu yang berasal dari lingkungan kerja dan interaksi sosial di sekitar karyawan, seperti gaya kepemimpinan atasan, kualitas kerja sama dalam tim, kejelasan sistem kerja, kebijakan perusahaan, hingga kondisi fisik dan budaya organisasi.

Menurut Nadlirotul, et al., (2024), motivasi kerja dapat dipahami sebagai proses yang menggerakkan individu untuk memulai tindakan dengan tujuan memenuhi kebutuhan fisik dan psikisnya, yaitu dorongan yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi ini menjadi kekuatan pendorong yang sangat penting dalam dunia kerja, karena tanpa adanya motivasi yang cukup, seseorang akan kesulitan untuk berusaha keras dan bertahan dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Namun, masalah rendahnya kinerja dan motivasi karyawan tetap menjadi isu klasik yang terus relevan dan perlu mendapatkan perhatian khusus dalam setiap organisasi. Meskipun telah banyak upaya yang dilakukan untuk meningkatkan motivasi, kenyataannya banyak organisasi yang masih menghadapi tantangan terkait hal ini, yang pada gilirannya mempengaruhi produktivitas dan efisiensi kerja. Faktor-faktor seperti kurangnya

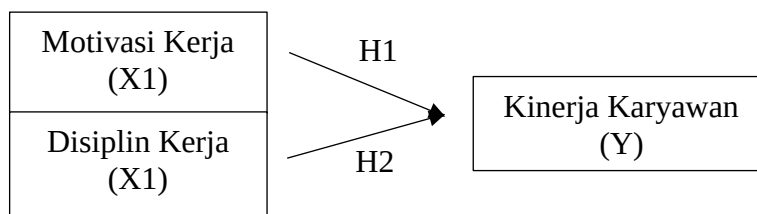
pengakuan, ketidakjelasan tujuan, serta tidak terpenuhinya harapan karyawan terhadap kondisi kerja sering kali menjadi penyebab utama turunnya tingkat motivasi dan kinerja.

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan studi yang dilakukan sebelumnya dengan tujuan untuk menjadi referensi atau landasan dalam penelitian yang sejenis. Dalam konteks penelitian ini, beberapa studi sebelumnya dijadikan acuan untuk mendalami topik yang serupa. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Salman Farisi, Juli Irnawati, dan Muhammad Fahmi pada tahun 2020 dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara." Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, sebaliknya disiplin kerja berpengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut (Farisi, et al., 2020). Temuan-temuan dari penelitian terdahulu ini sangat relevan untuk dikaji lebih lanjut, terutama dalam konteks hubungan antara motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dalam kajian manajemen.

Kerangka Pemikiran

Untuk menegaskan fokus dan arah penelitian, peneliti merancang sebuah kerangka konseptual yang terdiri dari elemen-elemen berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan kerangka teori yang telah dijelaskan, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut: H1: Motivasi kerja diperkirakan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Jasa Multi Pihak Mitra Jenggala Sejahtera Desa Ketenger. H2: Disiplin kerja diperkirakan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Jasa Multi Pihak Mitra Jenggala Sejahtera Desa Ketenger.

METODE PENELITIAN

Definisi operasional adalah penjabaran mengenai variabel independen dan dependen yang digunakan dalam penelitian ini. Tujuan dari definisi operasional adalah

untuk memberikan penjelasan yang jelas agar tidak terjadi kesalahan dalam memahami faktor-faktor yang terlibat dan untuk membatasi ruang lingkup pembahasan dalam penelitian (Sugiyono, 2019).

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Sumber
1.	Motivasi Kerja (X1)	1. Semangat kerja 2. Disiplin 3. Tanggung jawab	Menurut Hasibuan (2008) dalam (Dewi, 2024)
2.	Disiplin Kerja (X2)	1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan Pimpinan 3. Balas Jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi Hukum 7. Ketegasan 8. Hubungan Kemanusiaan	Menurut Hasibuan (2009) dalam (Uswatun Chassanah, 2022)
3.	Kinerja Karyawan (Y)	1. Efektivitas dan efisiensi 2. Otoritas dan tanggung jawab 3. Disiplin 4. Inisiatif	Menurut Rosalina, 2021

Sumber : Data Penelitian, 2025

Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari seluruh karyawan di Koperasi Jasa Multi Pihak Mitra Jengjala Sejahtera Desa Ketenger yang berjumlah 66 orang. Mengingat ukuran populasi yang kecil, penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sensus (sampling jenuh), di mana seluruh populasi, yaitu 66 orang karyawan, dijadikan sampel. Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner atau angket. Kuesioner yang dibagikan telah disusun dengan rapi sesuai dengan fokus objek penelitian. Data yang dianalisis merupakan hasil dari pendekatan survei penelitian, yang kemudian dianalisis oleh peneliti untuk menarik kesimpulan. Dalam penelitian ini, digunakan metode statistika sebagai alat analisis data yang efektif dan efisien. Metode statistika yang diterapkan dipilih sesuai dengan relevansi penelitian yang dilakukan.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan software SPSS 26 untuk menguji apakah data yang diperoleh melalui kuesioner valid. Kriteria untuk menentukan data valid adalah apabila nilai r hitung $> r$ tabel dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tersebut dianggap tidak valid. Dari 66 responden, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,238. Hasil uji

validitas yang dilakukan terhadap semua pertanyaan pada variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai r hitung untuk setiap item pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel, dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05.

Temuan ini mengindikasikan bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian telah terbukti valid, artinya setiap item tersebut memiliki kemampuan yang memadai untuk mengukur variabel yang dimaksud. Validitas yang baik ini menunjukkan bahwa data yang dikumpulkan dari responden dapat dipercaya dan relevan untuk mengukur motivasi kerja, disiplin kerja, serta kinerja karyawan sesuai dengan tujuan penelitian. Dengan demikian, hasil uji validitas ini memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan memiliki tingkat akurasi yang tinggi dan dapat memberikan gambaran yang representatif mengenai hubungan antar variabel yang diteliti.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Sebuah variabel dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan bersifat konsisten. Indikator untuk uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's alpha (α). Jika nilai koefisien reliabilitas $\geq 0,6$, maka instrumen yang digunakan dapat dianggap reliabel.

Hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai Cronbach's alpha untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,6. Nilai Cronbach's alpha yang lebih besar dari ambang batas tersebut menandakan bahwa item-item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dan dapat dipercaya untuk mengukur setiap variabel dengan akurat.

Dengan kata lain, seluruh instrumen yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan menunjukkan reliabilitas yang memadai, sehingga hasil pengukuran yang diperoleh dapat diandalkan dan stabil ketika diuji berulang kali. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini valid untuk digunakan dalam menganalisis hubungan antar variabel yang ada, memberikan dasar yang kuat untuk penarikan kesimpulan dalam penelitian ini.

Uji Kolmogorov-Smirnov

Uji Normalitas bertujuan untuk memastikan apakah variabel independen dan dependen dalam model regresi memiliki distribusi normal. Keputusan uji ini diambil berdasarkan nilai signifikansi: jika $< 0,05$, data dianggap tidak normal; jika $> 0,05$, data dianggap normal. Hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05, dengan nilai Asymp. Sig (2-tailed) atau signifikansi residual sebesar 0,20 yang lebih besar dari 0,05.

Hal ini mengindikasikan bahwa distribusi data tidak menyimpang secara signifikan dari distribusi normal, yang berarti asumsi normalitas dalam analisis data telah terpenuhi. Pemenuhan asumsi normalitas sangat penting karena memberikan dasar yang kuat untuk melanjutkan analisis regresi, karena uji regresi linier bergantung pada asumsi bahwa data memiliki distribusi normal. Dengan demikian, hasil ini memungkinkan peneliti untuk melanjutkan ke tahap uji regresi tanpa khawatir akan pelanggaran terhadap asumsi dasar yang dapat mempengaruhi validitas hasil analisis. Hal ini menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini cocok untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan metode regresi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan kualitas yang sangat baik dalam hal validitas dan reliabilitas. Uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) valid, dengan nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Ini mengindikasikan bahwa setiap item pertanyaan mampu mengukur variabel yang dimaksud dengan tepat. Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,6, yang menandakan konsistensi internal yang baik dan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dapat diandalkan untuk penelitian lebih lanjut.

Selain itu, asumsi normalitas data juga terpenuhi dengan baik, di mana nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,20 yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa distribusi data tidak menyimpang signifikan dari distribusi normal. Hal ini memungkinkan uji regresi untuk dilakukan dengan lancar, karena distribusi data yang normal adalah salah satu

prasyarat penting dalam analisis regresi. Dengan terpenuhinya semua asumsi yang diperlukan, hasil penelitian ini memberikan dasar yang kuat untuk melanjutkan analisis lebih lanjut dan menggali hubungan antar variabel yang diteliti. Secara keseluruhan, hasil uji validitas, reliabilitas, dan normalitas memberikan bukti bahwa instrumen penelitian ini dapat diandalkan dan valid, serta cocok untuk digunakan dalam mengkaji pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, N. R., Hafidzi, H. A., & Qomariah, N. D. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Sosial Kabupaten Jember). *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Aniasari Yulia, R. W. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Sentraonselindo. *Jurnal Perkusi*, 1(2).
- Arsindi, A., Kamidin, M., Rahman, Z., Mahmud, A., & Suriyanti, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 5(1), 86–95.
- Barion, B. G., Rocha, T. R. F. da, Ho, Y.-L., Fonseca, B. de M. M., Okazaki, E., Rothschild, C., Stefanello, B., Rocha, V. G., Villaça, P. R., & Orsi, F. A. (2024). Extracellular vesicles are a late marker of inflammation, hypercoagulability and COVID-19 severity. *Hematology, Transfusion and Cell Therapy*, 46(2), 176–185.
- Dewi, P. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Gen Z Dimediasi Oleh Motivasi Kerja. *Repository UIN Syarif Hidayatullah*.
- Fachrul, F. (2023). Pengaruh Motivasi, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud). *Repository STIE Manajemen Barunawati Surabaya*.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>
- Hidayati, R. (2020). Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pg. Djombang Baru). *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 2(3), 258–270.
- 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>
- Inten Suastika Dewi, G. S. D. (2019). Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, Penempatan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 14(1), 4–7.
- June, S., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Lautan Lestari Shipyard. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(3), 407–420.
- Mardiyah, Rohmatika, N. A., Fayruzayah, N. S., & Syahrani, Z. (2024). Transformasi digital manajemen sumber daya manusia: Konsep, fungsi, tantangan dan solusi. *Jurnal Inovasi Keuangan dan Manajemen*, 5(4), 169–190.
- Mulyana, H., Suryanto, S., & Hidayat, A. I. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan

- Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Garuda Kecamatan Andir Kota Bandung. *Journal Publicuho*, 6(3), 977–987.
- Nadlirotul Maulidia, Hanifia Izzah Rahmadanty, Zahrotul Mufarihah, & Ahmad Tajuddin Az Zaki. (2024). Membentuk lembaga pendidikan unggul: Peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEMB)*.
- Sari, S. (2022). *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu*. Deepublish.
- Sudiantini, D., Fadhilah, E. S. N., Wijayanti, M., Pratiwi, R., & Hanifah, R. N. (2024). Utilization of business intelligence in business decision making. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(6), 2873–2883.
- Sugiyono. (2019a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta.
- Susanti, F., & Aesah, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Intervennng Pada Pt Rakha Gustiawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 101–104.
- Uswatun Chassanah. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt United Pasific Solutions Jakarta Selatan. *Wawasan : Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(1), 31–39.