

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Phapros Semarang)

Lusia Rambu Leli^{1*}, Hasan Abdul Rozak²

^{1,2} Sekolah tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin, Indonesia

* Penulis Korespondensi: lusiarambuleli.std@stietotalwin.ac.id

Abstract This study aims to analyze the influence of motivation, work discipline, and job satisfaction on employee performance at PT Phapros Tbk Semarang. The study was conducted with a quantitative approach using a survey method by distributing questionnaires to 100 respondents who are company employees. The data obtained were then analyzed using a series of statistical tests, including validity and reliability tests to ensure instrument accuracy, classical assumption tests to test model feasibility, and multiple linear regression analysis to determine the influence of each independent variable on the dependent variable. Furthermore, a t-test was conducted to test partial effects, an F-test to test simultaneous effects, and a coefficient of determination (R^2) test to see the magnitude of the contribution of the independent variables to the dependent variable. The results of the analysis show that motivation, work discipline, and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. The Adjusted R^2 value of 0.485 indicates that the three variables are able to explain 48.5% of the variation in employee performance, while the remaining 51.5% is influenced by other factors not examined. Of the three variables, job satisfaction has the most dominant influence with a regression coefficient value of 0.306, indicating the importance of the role of job satisfaction in improving employee performance.

Keywords: Employee Performance; Employees; Job Satisfaction; Motivation; Work Discipline.

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Phapros Tbk Semarang. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif menggunakan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 100 responden yang merupakan karyawan perusahaan. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan serangkaian uji statistik, meliputi uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keakuratan instrumen, uji asumsi klasik untuk menguji kelayakan model, serta analisis regresi linier berganda guna mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Selanjutnya dilakukan uji t untuk menguji pengaruh parsial, uji F untuk menguji pengaruh simultan, dan uji koefisien determinasi (R^2) untuk melihat besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,485 mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 48,5% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 51,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dari ketiga variabel tersebut, kepuasan kerja memiliki pengaruh paling dominan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,306, menunjukkan pentingnya peran kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Karyawan; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan; Motivasi.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja karyawan menjadi indikator utama dalam menilai sejauh mana organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja tidak hanya berkaitan dengan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja yang melekat pada diri karyawan (Jufrizen, 2021; Yogi & Bagia, 2022). Menurut Campbell et al. (1993), kinerja dapat dilihat dari relevansi perilaku karyawan dengan tujuan organisasi, sehingga semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan maka semakin besar kontribusinya terhadap produktivitas perusahaan

Naskah Masuk: 15 September, 2025; Revisi: 30 September, 2025; Diterima: 20 Oktober, 2025; Tersedia: 22 Oktober, 2025

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa PT Phapros Semarang pada periode 2020–2024 belum mampu merealisasikan target kinerja sebesar 100%. Data HRD PT Phapros (2025) memperlihatkan capaian kinerja yang fluktuatif, yakni 72,80% pada tahun 2020; 72,30% pada tahun 2021; 82,50% pada tahun 2022; 88,40% pada tahun 2023; dan 92,50% pada tahun 2024. Meskipun terdapat tren peningkatan pada dua tahun terakhir, target yang ditetapkan perusahaan masih belum tercapai. Hal ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam aspek motivasi, kepuasan kerja, maupun disiplin karyawan yang berimplikasi pada produktivitas.

Selain itu, penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang belum konsisten (research gap). Beberapa studi menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Ria Restiyana, Dewi & Yuwono, 2023), namun ada juga yang menyatakan tidak signifikan (Raudhah, 2022). Hal serupa juga terjadi pada variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja, di mana hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Nurhalizah & Oktiani, 2024; Hartati & Beddu, 2020). Perbedaan temuan tersebut memperlihatkan adanya ruang penelitian lebih lanjut untuk menguji hubungan antara motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Phapros Semarang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dengan memperkuat kajian empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Secara praktis, hasil penelitian ini juga dapat menjadi masukan bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja melalui pengelolaan motivasi, kedisiplinan, dan kepuasan kerja karyawan.

2. LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia merupakan elemen terpenting dalam sebuah perusahaan. Perusahaan pada umumnya memiliki strategi tertentu dalam pengelolaan karyawan agar tercapai efisiensi dan efektivitas yang tinggi. Kinerja karyawan menjadi tolok ukur dalam menentukan keberhasilan perusahaan karena berkaitan langsung dengan produktivitas. Menurut Hamzih & Amrah (2020), kinerja karyawan merupakan kegiatan yang muncul dari hubungan antara keahlian dan motivasi. Sementara itu, Alah & Ayuningtias (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu sesuai standar yang telah ditentukan. Triana et al. (2021) menambahkan bahwa kinerja merupakan

hasil kerja individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang mencerminkan pencapaian tujuan perusahaan.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja menurut Arifuddin (2022) antara lain: (1) kecakapan, (2) pengalaman, (3) kesungguhan bekerja, (4) kecukupan waktu, (5) kemauan melaksanakan pekerjaan, (6) lingkungan kerja, dan (7) pemahaman pekerjaan. Adapun indikator kinerja karyawan meliputi kompensasi, penempatan kerja, pelatihan, promosi, rasa aman di masa depan, hubungan dengan rekan kerja, serta hubungan dengan pimpinan.

Motivasi

Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas secara ikhlas dan bersungguh-sungguh. Ria Restiyana, Dewi & Yuwono (2023) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan yang timbul dalam diri individu karena terinspirasi, terdorong, dan tersemangati untuk melakukan kegiatan dengan penuh keikhlasan sehingga menghasilkan kualitas kerja yang baik. Husain (2019) menjelaskan bahwa motivasi adalah energi yang menggerakkan diri karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Lebih lanjut, Jufrizen (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja, meskipun tidak mampu memoderasi pengaruh disiplin kerja.

Indikator motivasi kerja menurut Raudhah (2022) antara lain: Kebutuhan fisiologis (sandang, pangan, papan), Kebutuhan keamanan (fisik, mental, psikologis), Kebutuhan sosial, Kebutuhan prestise (status dan pengakuan), Aktualisasi diri (pengembangan potensi).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja didefinisikan sebagai sikap dan perilaku yang mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Hidayat et al. (2019) menyatakan bahwa disiplin merupakan kesediaan karyawan untuk menaati aturan yang berlaku demi efektivitas kerja. Menurut Waridin dalam Husain (2019), disiplin kerja ditandai dengan ketepatan waktu, ketaatan terhadap peraturan, serta kesungguhan dalam melaksanakan tugas. Sekartini dalam Candana (2021) menguraikan indikator disiplin kerja, yaitu: Kehadiran, Ketaatan terhadap peraturan kerja, Ketaatan pada standar kerja, Tingkat kewaspadaan tinggi, Etika kerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya sebagai hasil evaluasi karakteristik pekerjaan. Wexley & Yuki dalam Azhari & Supriyatin (2020) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai generalisasi sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka. Robbins (2002) menyebutkan beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, antara lain: pekerjaan yang menantang, penghargaan yang sesuai, kondisi kerja yang

mendukung, serta hubungan interpersonal yang baik. Indikator kepuasan kerja menurut Azhari & Supriyatin (2020) meliputi: (1) gaji, (2) promosi, (3) kompensasi non-finansial, (4) hubungan dengan rekan kerja, (5) sifat pekerjaan, dan (6) komunikasi.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi penelitian adalah karyawan PT Phapros Tbk, dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden yang dipilih secara purposive. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert lima poin.

STS	TS	N	S	SS
1	2	3	4	5

4. HASIL PENELITIAN

Profil Responden

Berdasarkan data demografi, mayoritas responden berada pada rentang usia 18–23 tahun (61%), dan sebagian besar berjenis kelamin pria (67%). Hal ini menunjukkan dominasi karyawan muda dalam struktur tenaga kerja di PT Phapros Tbk.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Seluruh item pertanyaan pada variabel motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai r -hitung $>$ r -tabel (0,195), sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 untuk semua variabel, sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas.

MOTIVASI				
No	Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X1.1	.814 >	0,195	Valid
2	X1.2	.906 >	0,195	
3	X1.3	.945 >	0,195	
4	X1.4	.884 >	0,195	
5	X1.5	.945 >	0,195	
DISIPLIN KERJA				
No	Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X2.1	.770 >	0,195	Valid
2	X2.2	.739 >	0,195	
3	X2.3	.755 >	0,195	
4	X2.4	.590 >	0,195	
5	X2.5	.645 >	0,195	
KEPUASAN KERJA				
No	Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X3.1	.940 >	0,195	Valid
2	X3.2	.905 >	0,195	

3	X3.3	.838	>	0,195	
4	X3.4	.758	>	0,195	
5	X3.5	.939	>	0,195	
KINERJA KARYAWAN					
No	Item Pertanyaan	R Hitung		R Tabel	Keterangan
1	Y1	.906	>	0,195	
2	Y2	.881	>	0,195	
3	Y3	.806	>	0,195	Valid
4	Y4	.854	>	0,195	
5	Y5	.906	>	0,195	

Jelas dari validitas tabel temuan di atas bahwa pertanyaan kuesioner tentang variabel y (kinerja karyawan) pengaruh antara variable motivasi (X1), disiplin kerja (X2) dan kepuasan (X3) semua berpengaruh terhadap variable kerja terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
Motivasi	0.941	5
Disiplin Kerja	0.739	5
Kepuasan Kerja	0.921	5
Kinerja Karyawan	0.917	5

Terlihat dari statistik di atas bahwa nilai cronbach's alpha yang dihasilkan adalah 0.917 > 0,60. Oleh karena itu, dinyatakan bahwa variabel kinerja karyawan dapat diandalkan.

Uji Asumsi Klasik

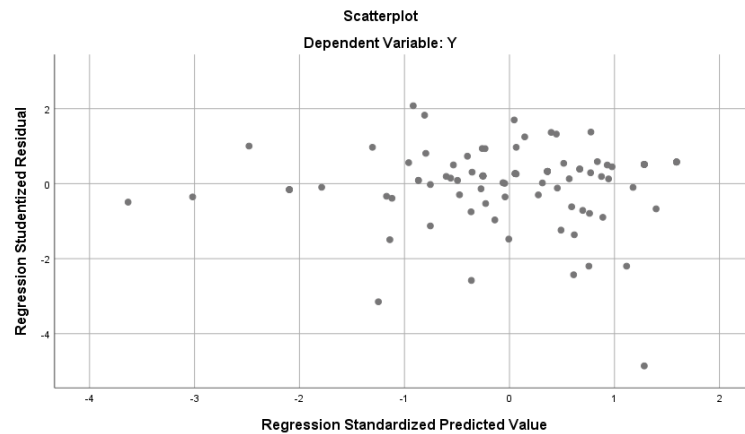
Tabel 3. Uji Kolmogorov Smirnov.

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
	Unstandardized Residual	
	N	100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.17576342
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.087
	Negative	-.111
	Kolmogorov-Smirnov Z	1.255
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.086

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Kolmogorov Smirnov menunjukkan data berdistribusi normal (Sig. 0,086 > 0,05).



Gambar 1. Uji heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak adanya pola tertentu pada scatterplot, sehingga model bebas heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	2.647	1.770		1.496
	X1	.280	.083	.284	3.380
	X2	.245	.090	.262	2.707
	X3	.306	.090	.314	3.393

Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 2.647 + 0.280X1 + 0.245X2 + 0.306X3$$

Interpretasi:

- Koefisien motivasi (X1) = 0,280 → setiap peningkatan motivasi satu satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,280.
- Koefisien disiplin kerja (X2) = 0,245 → setiap peningkatan disiplin kerja satu satuan meningkatkan kinerja sebesar 0,245.
- Koefisien kepuasan kerja (X3) = 0,306 → setiap peningkatan kepuasan kerja satu satuan meningkatkan kinerja sebesar 0,306.

Ketiga variabel bebas (variabel Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja) memiliki pengaruh positif terhadap variabel Y. Di antara ketiganya, variabel X3 memberikan pengaruh paling besar karena memiliki koefisien regresi tertinggi (0.306), diikuti oleh X1 (0.280), dan yang terkecil X2 (0.245). Dengan demikian, peningkatan pada X3 akan memberikan kontribusi paling signifikan terhadap peningkatan Y.

Uji Hipotesis

Tabel 5. Hasil Uji Persial (Uji t).

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	2.647	1.770		1.496	.138
X1	.280	.083	.284	3.380	.001
X2	.245	.090	.262	2.707	.008
X3	.306	.090	.314	3.393	.001

a. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja ($t = 3,380$; Sig. = 0,001).

b. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja ($t = 2,707$; Sig. = 0,008).

c. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja ($t = 3,393$; Sig. = 0,001).

Pengaruh masing-masing variable motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan arah tanda dan tingkat signifikan lebih dari 0.05 (> 0.05). Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan diperoleh nilai koefisien parsial masing-masing variable independen terhadap dependennya sebagaimana terlihat pada table.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 ^a	.485	.468	2.82955

Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,485 menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja mampu menjelaskan 48,5% variasi kinerja karyawan. Sisanya 51,5% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Phapros Tbk

Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Phapros Tbk. Hal ini sejalan dengan penelitian Handayani & Fauzan (2022) yang menyatakan bahwa motivasi berperan penting dalam meningkatkan produktivitas. Artinya, semakin tinggi motivasi yang diberikan, semakin besar kontribusi karyawan terhadap pencapaian target perusahaan. Temuan investigasi ini menunjukkan Variabel X1 memiliki koefisien regresi sebesar 0.280, nilai t hitung 3.380, dan nilai signifikansi 0.001. Karena nilai Sig. (0.001) < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, X1 berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Y. Dengan demikian, peningkatan pada X1 akan meningkatkan nilai Y.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Phapros Tbk

Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil ini mendukung penelitian Suryani (2019) yang menekankan bahwa kedisiplinan menjadi faktor penting dalam menjaga kualitas kerja. Meski pengaruhnya lebih kecil dibanding motivasi dan kepuasan kerja, disiplin tetap penting sebagai dasar keteraturan kerja. Temuan penelitian menunjukkan bahwa Variabel X2 memiliki koefisien regresi sebesar 0.245, nilai t hitung 2.707, dan nilai signifikansi 0.008. Karena nilai Sig. (0.008) < 0.05, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa X2 berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Y. Peningkatan X2 akan berdampak pada peningkatan Y, meskipun pengaruhnya tidak sebesar X1 dan X3.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Phapros Tbk

Kepuasan kerja merupakan faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan PT Phapros Tbk. Hal ini mendukung penelitian Fauziyyah & Rohyani (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berkontribusi besar terhadap loyalitas dan peningkatan produktivitas. Penelitian ini berusaha untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel X3 memiliki koefisien regresi sebesar 0.306, nilai t hitung 3.393, dan nilai signifikansi 0.001. Karena nilai Sig. (0.001) < 0.05, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya, X3 berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Y. Bahkan, dibandingkan dengan X1 dan X2, X3 memiliki koefisien regresi paling besar sehingga dapat disimpulkan sebagai variabel dengan pengaruh paling dominan terhadap Y.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa: (a) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Phapros Tbk Semarang. Artinya, semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, semakin besar kontribusi mereka dalam mencapai target perusahaan. (b) Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan dalam menaati aturan dan menjalankan tugas dapat meningkatkan efektivitas kerja meskipun pengaruhnya relatif lebih kecil dibandingkan variabel lain. (c) Kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan serta menjadi faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin besar pula loyalitas, semangat, dan produktivitas karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. (d) Secara simultan, motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja mampu menjelaskan 48,5% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya 51,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar

penelitian ini, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karier

Saran

(a) Bagi perusahaan, perlu meningkatkan program-program motivasi yang lebih terarah, seperti pemberian penghargaan, sistem insentif, maupun pelatihan yang dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan. (b) Kedisiplinan karyawan dapat ditingkatkan dengan penerapan aturan yang konsisten, sistem reward and punishment yang jelas, serta pengawasan yang lebih efektif untuk memastikan standar kerja dipatuhi. (c) Kepuasan kerja sebagai faktor dominan perlu mendapat perhatian lebih melalui peningkatan kompensasi, kesempatan promosi yang adil, serta penciptaan iklim kerja yang harmonis. (d) Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain di luar penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, maupun pengembangan karier, agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alah, S., & Ayuningtias, D. (2020). *Kinerja karyawan dalam perspektif manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Penerbit Media Ilmu.
- Arifuddin. (2022). *Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan*. Bandung: Alfabeta.
- Azhari, M., & Supriyatin, T. (2020). *Kepuasan kerja karyawan: Teori dan indikator*. Yogyakarta: Deepublish.
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). A theory of performance. In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 35–70). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Candana, R. (2021). *Manajemen sumber daya manusia dan disiplin kerja*. Malang: UB Press.
- Fauziyyah, N., & Rohyani, N. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 101–110.
- Hamzih, H., & Amrah, A. (2020). *Pengaruh keterampilan dan motivasi terhadap kinerja karyawan*. Surabaya: CV Jakad Media Publishing.
- Handayani, L., & Fauzan, A. (2022). Motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 10(1), 45–56.
- Hartati, I., & Beddu, S. (2020). Disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(3), 211–220.* <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- Hidayat, R., et al. (2019). *Disiplin kerja dalam organisasi modern*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Husain, M. (2019). Motivasi kerja dan disiplin sebagai faktor penentu kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 6(2), 55–63.

- Jufrizen. (2018). Peran motivasi kerja sebagai variabel moderasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 19(1), 23–34.
- Jufrizen. (2021). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*, 12(2), 115–127.
- Nurhalizah, S., & Oktiani, W. (2024). Disiplin kerja dan kepuasan kerja: Dampaknya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 9(1), 34–43.* <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Raudhah. (2022). *Motivasi kerja dan implikasinya pada kinerja karyawan*. Makassar: Pustaka Timur.
- Restiyana, R., Dewi, S., & Yuwono, S. (2023). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora dan Bisnis*, 7(2), 88–96.* <https://doi.org/10.56721/jisdms.v1i2.212>
- Robbins, S. P. (2002). *Organizational behavior* (9th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Suryani, E. (2019). Disiplin kerja dan produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(1), 77–85.
- Triana, A., Kusuma, H., & Putra, I. (2021). Kinerja karyawan: Konsep dan pengukuran. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(2), 44–56.
- Yogi, P., & Bagia, I. (2022). Kinerja karyawan dalam perspektif manajemen modern. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 55–64.* Bandung: Alfabeta.