



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ZIPPER INDONESIA

Tsania Zahrohnissa¹, Mei Iswandi²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, Depok

Tsaniazhrhnsa@gmail.com¹, meiiswandi623@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Zipper Indonesia. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, dan penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari – Juni 2025 di PT. Zipper Indonesia. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 150 orang dan diambil dengan teknik *purposive* sampling sebanyak 100 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Zipper Indonesia. Secara simultan motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar sebesar 55,8% sedangkan sisanya sebesar 44,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti, misalnya gaya kepemimpinan, budaya kerja dan lain sebagainya.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the influence of work motivation and work discipline on employee performance at PT. Zipper Indonesia. This research uses multiple linear regression and was conducted from February to June 2025 at PT. Zipper Indonesia. Data was collected through the use of questionnaires. The population in this study consisted of 150 employees, with a sample of 100 respondents selected using purposive sampling. The data analysis techniques used include multiple linear regression analysis, classical assumption tests, and hypothesis testing. The results of this study indicate that work motivation (X_1) has a significant partial effect on employee performance (Y), and work discipline (X_2) also has a significant partial effect on employee performance (Y) at PT. Zipper Indonesia. Simultaneously, work motivation (X_1) and work discipline (X_2) have a significant effect on employee performance (Y), with a contribution of 55.8%, while the remaining 44.2% is influenced by other variables not examined in this study, such as leadership style, work culture, and others.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

(*) Corresponding Author : Tsania Zahrohnissa, Tsaniazhrhnsa@gmail.com¹, 08161163212

INTRODUCTION

Perkembangan dunia bisnis saat ini mengalami pertumbuhan yang sangat pesat, baik bisnis yang bergerak di bidang manufaktur maupun bisnis yang bergerak di bidang jasa. Pertumbuhan ini tidak terlepas dari kemajuan perekonomian secara menyeluruh yang diiringi dengan perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan. Transformasi ini menciptakan sebuah persaingan yang semakin ketat dan tajam, baik di pasar domestik maupun pasar internasional. Dalam konteks ini, perusahaan dituntut untuk beradaptasi dan berinovasi agar dapat bertahan dan bersaing di tengah dinamika pasar yang terus berubah.

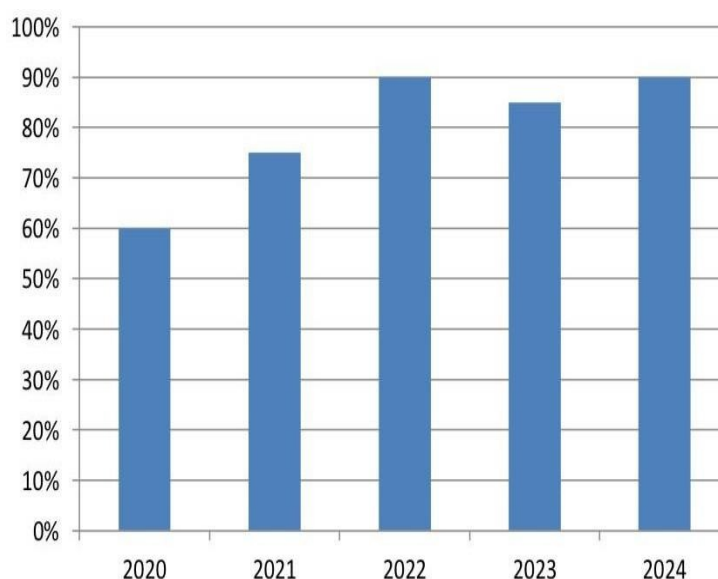
Dalam menghadapi tantangan tersebut, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja yang optimal tidak hanya berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga berpengaruh pada kinerja karyawan dan daya saing di pasar. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Diantara faktor-faktor tersebut, motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua variabel yang sangat penting untuk diperhatikan.

Motivasi kerja merujuk pada dorongan internal dan eksternal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan pada suatu pekerjaan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih produktif, kreatif dan berkomitmen terhadap tugas yang telah diberikan. Begitupun disiplin kerja, dimana disiplin kerja ini mencakup kepatuhan terhadap aturan dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan mendukung pencapaian kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, kedua variabel ini saling berkaitan dan berkontribusi pada kinerja karyawan secara keseluruhan.

Dalam konteks ini, PT. ZIPPER INDONESIA yang dikenal sebagai salah satu produsen zipper terkemuka di dunia, menghadapi tantangan signifikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya. Terdapat indikasi bahwa perusahaan ini mengalami fluktuasi produktivitas dalam beberapa tahun terakhir. Laporan internal menunjukkan adanya penurunan dalam produktivitas karyawan dan survei internal mengungkapkan bahwa salah satu penyebab turunnya produktivitas kinerja karyawan adalah karena karyawan merasa kurang termotivasi dalam bekerja, serta adanya pelanggaran terhadap aturan disiplin kerja. Hal ini menunjukkan adanya masalah yang perlu diatasi untuk meningkatkan kinerja karyawan secara konsisten.

Berikut data kinerja karyawan pada PT. ZIPPER INDONESIA:

PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. ZIPPER INDONESIA



Gambar 1. Produktivitas Karyawan

Pada gambar 1.1 diatas dapat dilihat bahwa dalam lima tahun terakhir, data produktivitas kinerja karyawan menunjukkan fluktuasi yang mencolok. Pada tahun 2020, produktivitas mengalami penurunan signifikan hingga mencapai 60%, yang mungkin disebabkan oleh tantangan yang dihadapi akibat pandemi. Namun, pada tahun 2021, terjadi pemulihan yang luar biasa dengan kenaikan produktivitas sebesar 75%, dimana karyawan beradaptasi dengan situasi baru dan menerapkan strategi kerja yang lebih efisien. Tren positif ini berlanjut pada tahun 2022, dimana produktivitas kembali meningkat hingga mencapai 90%, mencerminkan peningkatan motivasi dan kolaborasi diantara tim. Sayangnya pada tahun 2023, produktivitas mengalami penurunan lagi menjadi 85% yang mungkin disebabkan oleh faktor eksternal atau perubahan dalam kebijakan perusahaan. Meskipun demikian, tahun 2024 menunjukkan tanda-tanda pemulihan dengan kenaikan produktivitas kembali mencapai 90%. Hal ini menunjukkan adanya masalah yang perlu diatasi untuk meningkatkan kinerja karyawan secara konsisten. Berdasarkan dengan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Zipper Indonesia**”

METHODS

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dengan menggunakan metode penelitian survei yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengumpulkan informasi yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pernyataan yang diajukan kepada responden

RESULTS & DISCUSSION

Results

Uji Kualitas Data

Langkah selanjutnya yang dilakukan setelah mengetahui berbagai tanggapan atas responden adalah melakukan uji kualitas data. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah berbagai item pernyataan atau indikator yang digunakan tersebut valid atau tidak serta reliabel atau tidak. Hal ini penting karena salah satu syarat bahwa sebuah data dapat dilakukan uji hipotesis adalah harus valid dan reliabel. Dibawah ini disajikan hasil uji kualitas data berupa uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No	PERNYATAAN	rhitung	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Saya puas dengan penghasilan yang saya terima	0.653	VALID	Karena rhitung > 0,3
2	Penghasilan saya cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari	0.750	VALID	Karena rhitung > 0,3
3	Lingkungan kerja di perusahaan ini mendukung produktivitas saya dalam bekerja	0.726	VALID	Karena rhitung > 0,3
4	Saya merasa nyaman dengan fasilitas yang disediakan di tempat kerja	0.556	VALID	Karena rhitung > 0,3
5	Saya merasa aman saat bekerja	0.708	VALID	Karena rhitung > 0,3
6	Perusahaan tidak mencampuri urusan pribadi karyawannya	0.389	VALID	Karena rhitung > 0,3

7	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja	0.509	VALID	Karena rhitung > 0,3
8	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan	0.576	VALID	Karena rhitung > 0,3

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai rhitung yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai r tabel sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel Citra Merek tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No	PERNYATAAN	rhitung	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Saya tidak pernah absen kerja	0.588	VALID	Karena rhitung > 0,3
2	Saya merasa kesulitan menyelesaikan pekerjaan ketika ada rekan kerja yang tidak hadir	0.531	VALID	Karena rhitung > 0,3
3	Saya tidak pernah datang terlambat	0.597	VALID	Karena rhitung > 0,3
4	Perusahaan menangani masalah keterlambatan karyawan dengan sangat baik	0.337	VALID	Karena rhitung > 0,3
5	Saya merasa didisiplin kerjai oleh perusahaan atas kontribusi pekerjaan saya	0.688	VALID	Karena rhitung > 0,3
6	Perusahaan memberikan kesempatan yang cukup untuk motivasi kerja	0.662	VALID	Karena rhitung > 0,3
7	Saya merasa bahwa hak-hak karyawan dilindungi dengan baik di perusahaan ini	0.658	VALID	Karena rhitung > 0,3
8	Saya percaya bahwa masalah yang dihadapi karyawan dapat diselesaikan dengan jalan musyawarah	0.559	VALID	Karena rhitung > 0,3

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai rhitung yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai r tabel sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel Keputusan Pembelian tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	PERNYATAAN	rhitung	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Pekerjaan yang saya hasilkan selalu memenuhi standar kualitas yang diharapkan perusahaan	0.650	VALID	Karena rhitung > 0,3
2	Saya selalu memperhatikan detail dalam setiap tugas yang saya kerjakan	0.657	VALID	Karena rhitung > 0,3

3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0.728	VALID	Karena rhitung > 0,3
4	Saya sering kali melebihi target yang telah ditentukan	0.591	VALID	Karena rhitung > 0,3
5	Saya tidak pernah melakukan kesalahan dalam pekerjaan	0.552	VALID	Karena rhitung > 0,3
6	Saya merasa metode yang saya gunakan sangat efektif dalam menyelesaikan pekerjaan	0.785	VALID	Karena rhitung > 0,3
7	Saya dapat dengan mudah menyesuaikan strategi kerja saya untuk mencapai hasil yang lebih baik	0.757	VALID	Karena rhitung > 0,3
8	Saya berkomitmen untuk memberikan yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan	0.585	VALID	Karena rhitung > 0,3
9	Saya merasa bertanggung jawab atas hasil kerja yang saya lakukan	0.542	VALID	Karena rhitung > 0,3

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai rhitung yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai rtabel sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel Keputusan Pembelian tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

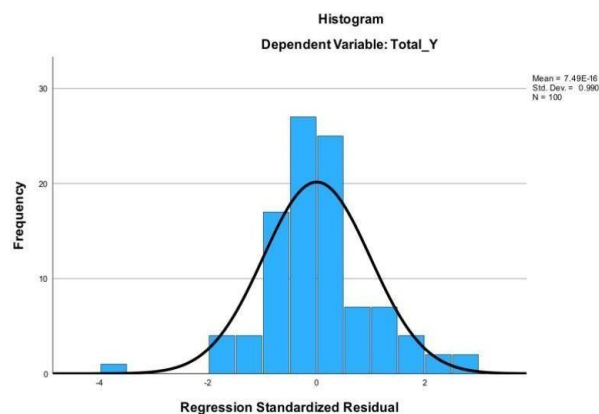
NO	VARIABEL	Cronbach α	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Motivasi Kerja	0,764	Reliabel	Karena Cronbach α > 0,6
2	Disiplin Kerja	0,756	Reliabel	Karena Cronbach α > 0,6
3	Kinerja Karyawan	0,766	Reliabel	Karena Cronbach α > 0,6

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach Alpha* yang tertera dalam Tabel *Reability Statistics* (terlampir) hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrumen penelitian ini handal (*reliabel*) dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Setelah melakukan uji kualitas data dan semua data yang dihasilkan layak untuk digunakan dalam uji selanjutnya maka yang perlu dilakukan adalah uji asumsi klasik. Uji ini wajib dilakukan sebelum seseorang melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas dan (3) uji heteroskedastisitas.

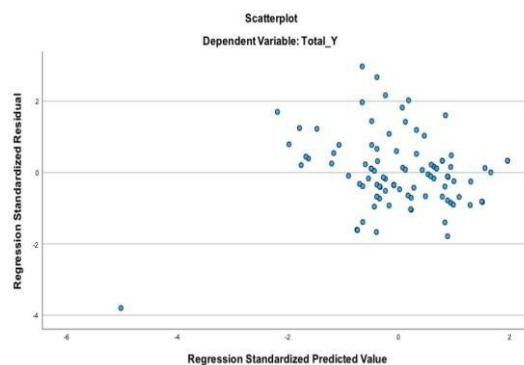
1. Hasil Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Pada grafik histogram di atas terlihat bahwa variabel berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh gambar histogram tidak miring ke kanan maupun ke kiri sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan.

2. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Heteroskedastisitas Dengan Pendekatan Grafik

Grafik Scatterplot di atas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi keputusan membeli berdasarkan masukan variabel independennya.

3. Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas (*Tolerance* dan VIF)

VARIABEL	COLLINEARITY STATISTICS			
	TOLERANCE		VIF	
	HASIL	SIMPULAN	HASIL	SIMPULAN
Motivasi Kerja	0,472	>0,1	2.119	<10
Disiplin Kerja	0,472	>0,1	2.119	<10

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai *tolerance* variabel independen yang ada diatas 0,1 serta nilai VIF variabel independennya semua dibawah 10 yang berarti bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil Uji Hipotesis

Setelah semua data dinyatakan layak untuk dilakukan uji selanjutnya, maka langkah terakhir yang dilakukan adalah melakukan uji hipotesis. Uji ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus dugaan sementara atas jawaban rumusan masalah tersebut yang tertuang dalam hipotesis. Beberapa hal yang termasuk ke dalam uji hipotesis ini antara lain persamaan regresi, koefisien determinasi (R^2) dan uji t (uji parsial).

1. Persamaan Regresi Linier Sederhana

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.199	2.575		3.573	.001
	Mk_Total	0.355	0.109	0.316	3.248	.002
	Dk_Total	0.516	0.102	0.491	5.052	.001

Melihat nilai *Unstandardized Coefficients Beta* di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

$$9,199 + 0,355X_1 + 0,516X_2$$

Yang berarti berarti:

- Konstanta sebesar 9,199 yang artinya kinerja karyawan yang diteliti minimal 9,199 atau bila tidak ada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja maka nilai kinerja karyawan bernilai 9,199.
- Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_1) diperoleh nilai sebesar 0,355 yang berarti jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan satu poin sementara variabel disiplin kerja diasumsikan tetap maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,355.
- Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) diperoleh nilai sebesar 0,516 yang berarti jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan satu poin sementara variabel motivasi kerja diasumsikan tetap maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,516.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 ^a	0.567	0.558	2.989

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,558 atau 55,8%. Ini berarti bahwa variabel independen berupa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama

mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan di PT. Zipper Indonesia sebesar 55,8% sedangkan sisanya sebesar 44,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

3. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Langkah terakhir yang harus dilakukan adalah melakukan Uji t atau yang lebih dikenal dengan nama Uji Parsial. Jika Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama, maka Uji t ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya secara parsial atau sendiri-sendiri.

Tabel 8. Hasil Uji t (Uji Parsial)

VARIABEL	T		Sig.		KESIMPULAN
	thitung	ttabel	Hasil	$\alpha = 5\%$	
Motivasi Kerja	3.248	1.984	.002	<0.05	Berpengaruh signifikan
Disiplin Kerja	5.052	1.984	.001	< 0.05	Berpengaruh signifikan

Guna menentukan H_0 maupun H_a yang ditolak atau diterima maka nilai thitung di atas dapat dibandingkan dengan nilai ttabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Nilai ttabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) adalah 1,984. Dengan membandingkan thitung dan ttabel maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Zipper Indonesia karena thitung (3,248) > ttabel (1,984) serta nilai signifikansinya di bawah 0,05.
- Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Zipper Indonesia karena thitung (5,052) > ttabel (1,984) serta nilai signifikansinya di bawah 0,05.

4. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Tabel 9. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1134.470	2	567.235	63.494	.000 ^b
	Residual	866.570	97	8.934		
	Total	2001.040	99			

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Fhitung yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah sebesar 63,235 dan nilai signifikansi < 0,05. Sementara itu nilai Ftabel yang dilihat pada tabel nilai-nilai untuk distribusi F adalah 3,09. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa nilai Fhitung = 63,494 > dari Ftabel = 3,09. Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Zipper Indonesia.

DISCUSSION

Sesuai dengan latar belakang yang telah disampaikan diawal dimana sampai saat ini masih ditemui kendala di PT. Zipper Indonesia khususnya mengenai kinerja karyawan sehingga perlu dilakukan penelitian diantaranya dengan menggunakan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja maka permasalahan tersebut setidaknya mulai terjawab. Dari kedua variabel independen yang digunakan, semua variabel berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Zipper Indonesia yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja.

Berdasarkan hasil penelitian didapat bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Zipper Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,002 dan nilai thitung sebesar 3,248. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa pihak manajemen sangat memperhatikan kinerja karyawan PT. Zipper Indonesia sehingga akan berdampak pada kinerja mereka dalam bekerja di tempat tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian didapat bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Zipper Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,001 dan nilai thitung sebesar 5,052.

Berdasarkan hasil penelitian motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 55,8%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Zipper Indonesia dipengaruhi oleh variabel tersebut. Oleh karena itu, dalam upaya mewujudkan peningkatan kinerja karyawan, variabel-variabel tersebut lebih ditingkatkan lagi. Berdasarkan perhitungan analisis regresi berganda antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,199 + 0,355X_1 + 0,516X_2$. Persamaan regresi linier berganda tersebut memiliki hasil yang positif, menunjukkan bahwa semua variabel independent yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja mempengaruhi variabel dependennya yaitu kinerja karyawan di PT Zipper Indonesia.

CONCLUSION

Sesuai dengan uraian-uraian diatas serta hasil analisis dan interpretasi data yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan, sebagai berikut :

1. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan yang berada di kuesioner yang telah disebar dinyatakan valid. Persamaan regresi yang diperoleh dari penelitian ini adalah $Y = 9,199 + 0,355X_1 + 0,516X_2$ dan Secara parsial motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Zipper Indonesia.
2. Terdapat Pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, Penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel ini berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja yang mencakup faktor-faktor seperti penghargaan dan pengakuan, terbukti meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan, sedangkan disiplin kerja, yang mencakup kepatuhan terhadap aturan dan prosedur, membantu menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan efisien. Hasil analisis menunjukkan bahwa kombinasi dari kedua variabel ini memberikan kontribusi yang substansial terhadap kinerja, dengan kontribusi total mencapai 55,8%. Oleh karena itu, manajemen perlu fokus pada pengembangan strategi yang dapat meningkatkan motivasi dan disiplin kerja untuk mencapai hasil kinerja yang lebih optimal.

REFERENCES

- Adinda, Tifani dkk. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor. Indonesia Journal Of Innovation Multidisipliner Research. ISSN 3025-0994. Volume 1 nomor 3.
- Aditama, Roni. (2020). Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi. Malang: AE Publishing.
- Effendi & Yogie, Febrie. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk Bukit Hijau. Journal Of Management And Bussines. ISSN 2656-8918. Volume 1 no 1.
- Farida, Umi & Hartono, Sri. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Ponorogo: Umpo Press

- Idrus, Ilham dkk. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Industri Kapal Indonesia (IKI). *Journal Industrial Engineering And Management Universitas Islam Makassar*. ISSN 2723-0341. Volume 02 No 2.
- Iswandi, Mei & Nurbaeti, Siti. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi dan Sistem Penilaian Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) Jakarta Timur. *Jurnal Keuangan dan Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Gici*. ISSN 2088-1312. Volume 13 No 1.
- Kurniawati, Endah. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Managent
- Nugroho, Yohanes. (2019). *Pelatihan dan Pengembangan SDM Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atmajaya
- Rozalia, Nur dkk. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pattindo Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Volume 26 no 2.
- Silaen, Novia dkk. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung 67
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Barupress
- Susanto, Natalia. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka, Surabaya. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Volume 7 no 1.
- Susilo, H., Subagja, I. K., & Samosir, P. S. (2022). The effect of leadership style and motivation on employee performance with job satisfaction as intervening variable at the Gici business school of economic sciences. *International Journal of Multidisciplinary Research and Growth Evaluation*, 258–262. <https://doi.org/10.54660/ANFO.2021.3.1.13>
- Sumitra GP, C., & Susilo, H. (2024). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK WOORI SAUDARA INDONESIA 1906, Tbk (DIVISI CORPORATE SECRETARY) . *Jurnal GICI Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, 16(1), 49–56. <https://doi.org/10.58890/jkb.v16i1.262>
- Suswanti, Endang. (2022). *Buku Monograf Motivasi Kerja*. Malang: Media Nusa Creative
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.