

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT RID JAYA
BERSAMA PALEMBANG**



Skripsi Oleh :
ARIQ FIRSY
01011282025101
MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI**

2025

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT RID JAYA
BERSAMA PALEMBANG**

Disusun Oleh :

Nama : Ariq Firsy
NIM : 01011282025101
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk dilanjutkan dalam ujian komprehensif.

Demikian lembar persetujuan ini dibuat, atas perhatian dan kerja samanya saya ucapkan terima kasih.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal : 11 Maret 2025


Dr. Wita Farla WK, S.E., M. M
NIP. 198104012014092001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT RID JAYA
BERSAMA PALEMBANG

Disusun Oleh :

Nama : Ariq Firsy
NIM : 01011282025101
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen/S1
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 17 April 2025 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Palembang, 21 Mei 2025
Panitia Ujian Komprehensif
Penguji,

Pembimbing,


Dr. Wita Farla WK, S.E., M. M
NIP. 198104012014092001


Parama Santati, S.E., M.Kom.
NIP. 196312031989122001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen


Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 1989071120180310001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ariq Firsy
NIM : 01011282025101
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen/S1
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul

“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT RID JAYA BERSAMA PALEMBANG”

Pembimbing : Dr. Wita Farla WK, S.E., M. M
Penguji : Parama Santati, S.E., M.Kom.
Tanggal Ujian : 17 April 2025

Adalah benar hasil karya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 21 Mei 2025



Ariq Firsy
NIM. 0101128202511

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Ambil resikonya atau kita ga akan kemana-mana.”

“if your dreams do not scare you, they are not big enough”

(Ellen Johnson, 2011)

Dengan mengucapkan syukur,

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

- ❖ Orang tua
- ❖ Saudara dan keluarga besar
- ❖ Sahabat dan teman seperjuangan
- ❖ Dosen dan guru-guru yang telah membimbing
- ❖ Videografi Unsri
- ❖ Kawan-kawan Gen 9 VU
- ❖ Almamater

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT atas kekuatan dan kemudahan yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Sholawat beserta salam selalu tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, suri teladan bagi seluruh umat, serta keluarga, para sahabat, dan pengikutnya hingga akhir zaman. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya. Penelitian ini secara khusus mengkaji Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT RID Jaya Bersama Palembang, dengan harapan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa hasil yang dicapai belum sempurna. Meski telah dilakukan dengan kesungguhan dan usaha maksimal, penulis sangat terbuka terhadap kritik dan saran yang bersifat membangun guna perbaikan di masa mendatang. Penulis berharap semoga karya ilmiah sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan khususnya bagi pihak yang memerlukan.

Palembang, 21 Mei 2025
Penulis

Ariq Firsy
NIM. 01011282025101

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dalam penyusunan skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan doa, bimbingan, arahan, serta dukungan dari banyak pihak. Melalui lembaran ini pula, penulis dengan haru dan bahagia mempersembahkan skripsi ini kepada :

1. Pintu surgaku, Ibu yang hebat, Ibunda Yulya Oktavia. Melihat Ibu, aku jadi punya seribu alasan mengapa aku harus berhasil. Entah bagaimana, tapi Ibu selalu mengusahakan aku bahkan untuk hal-hal kecil sekalipun. Jutaan terima kasih dan maaf untuk ibu atas perjalanan selama ini. Banyak doa, dukungan, bantuan, nasihat, dan juga teguran dari Ibu yang menemaniku melangkah dalam setiap pilihan hidup. Kali ini, kupersempahkan karya ini untuk Ibu. Mungkin ini belum begitu besar, tapi semoga cukup untuk membuat Ibu tersenyum. Sehat-sehat terus ya Bu, nantikan karya-karya abang selanjutnya, dan jangan pernah lelah mendoakan Abang. Terima kasih Bu karena masih ada hingga saat ini. Sehat selalu, Ibu.
2. Mentor dan *superhero*-ku, Ayahanda Syarkowi. Sekarang aku mulai memahami apa yang Ayah maksud dengan “menjadi dewasa.”. Aku mulai mengerti, setiap kali Ayah bertanya, “Sudah bang belajarnya?” dan ketika kujawab, “Sudah,” Ayah selalu membalas dengan, “Cepat banget, Ayah aja sampai sekarang masih belajar.” Kini aku benar-benar paham, Yah, terima kasih. Terima kasih atas kerja keras Ayah yang sering tak terlihat, jaranganya Ayah berbincang dan berinteraksi di rumah karena selalu sibuk

dengan pekerjaan. Berangkat pagi, pulang larut malam, bahkan kadang tak sempat beristirahat. Semua itu demi mengusahakan kelangsungan semua perjalanan dalam keluarga ini. Yah, kali ini tunggu aku. Jika nanti aku sudah sampai “disana”, giliran aku yang bantu mengusahakan semuanya. Doakan aku, Yah. Terima kasih karena selalu mendukung dan percaya pada setiap jalan yang aku pilih. Terima kasih juga karena masih ada hingga saat ini. Sehat selalu, Ayah.

3. Teruntuk dua adik perempuanku, Dinda dan Zaza. “*Tumbuh lebih baik, cari panggilanmu*”. Terima kasih karena selalu bertanya, selalu percaya, selalu memandang Abang sebagai sosok Kakak kalian. Terima kasih juga atas doa dan dukungan yang tak pernah putus selama ini.
4. Keluarga Besar, yang telah percaya dan selalu memberikan dorongan, doa, semangat, dan bantuan dalam bentuk apapun demi mempermudah penulisan skripsi ini.
5. Sahabat dan teman-teman seperjuangan, terima kasih atas bantuan, dan dukungannya. Terima kasih juga sudah menjadi cerminan penulis untuk terus semangat belajar, dan menyelesaikan penulisan ini.
6. Ibu Wita Farla selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, pikiran, dan kesabaran untuk membimbing dan juga mengarahkan dalam proses yang cukup panjang ini.
7. Ibu Parama Santati selaku dosen penguji yang juga telah banyak memberikan masukan, kritik, preferensi, dan saran selama proses perbaikan skripsi dan persidangan.

8. Guru-guru yang selama ini telah memberikan penulis kesempatan untuk selalu belajar baik dari kesalahan penulis ataupun dari pengalaman-pengalaman yang lain.
9. Videografi Unsri, terima kasih telah menerima penulis menjadi bagian dari komunitas ini. Penulis merasa kehidupan di Videografi Unsri menjadi salah satu hal yang sangat berpengaruh dalam membentuk cara pandang penulis ke arah yang lebih baik. Mulai dari arti mimpi, kerja keras, kesetiakawanan, kebersamaan sesungguhnya, penghargaan, kerja sama, kepedulian, koneksi yang kuat antar sesama dan masih banyak lagi. Terima kasih telah menjadi salah satu alasan bagi penulis untuk terus merasa bangga hingga hari ini.
10. Kawan-kawan Gen 9 VU, terima kasih telah hadir dan menjadi bagian penting dalam kehidupan penulis selama masa perkuliahan. Sangat menyenangkan bisa berhubungan dengan kalian bahkan sampai saat ini. Terima kasih juga atas perjalanan yang tidak sempurna, atas suka dan duka, atas hal-hal baik maupun buruk, karena dari semua itulah penulis akhirnya banyak belajar bagaimana menjadi pribadi yang seutuhnya. Mungkin penulis belum menjadi yang terbaik hingga hari ini, tapi semoga kita bisa usahakan semua itu.
11. Ariq Firsy, untuk sekarang dan nanti, ingatlah bahwa sekarang kamu sedang memulai perjalanan penting dalam hidupmu. Bagaimana kabarmu yang disana? Semoga selalu sehat. Masih berjuang, ya? Semangat terus. Selamat juga atas pencapaian-pencapaian kecil yang sudah kamu raih.

Percayalah semuanya akan baik-baik saja. Kadang memang harus dipaksakan sedikit agar berhasil, karena orang-orang seperti kita tidak akan bisa kalau dengan cara yang biasa.

12. Terakhir, kepada seseorang yang pernah menjadi bagian dari perjalanan ini, namun tidak dapat disebutkan namanya. Terima kasih atas kehadiran lalu ketidakhadirannya yang membuat penulis menyadari dan belajar bahwa akhirnya meski tanpa semua ini, penulis harus selalu bangkit dan melangkah untuk hal yang lebih baik. Terima kasih juga sudah sejenak bertahan di dalam badai perjalanan penulis dan telah menjadi cerita singkat yang menyenangkan pada perjalanan ini.

Palembang, 21 Mei 2025
Penulis

Ariq Firsy
NIM. 01011282025101

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT RID JAYA BERSAMA PALEMBANG

Oleh :

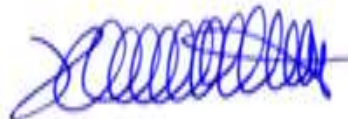
Ariq Firsy

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, sehingga faktor-faktor yang memengaruhinya perlu dikaji secara mendalam. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan PT RID Jaya Bersama Palembang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menerapkan analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan PT RID Jaya Bersama Palembang sebanyak 76 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampel jenuh, sehingga dalam penelitian ini sampelnya berjumlah 76 responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari responden melalui kuesioner serta diukur menggunakan skala likert. Berdasarkan hasil analisis, disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT RID Jaya Bersama Palembang, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT RID Jaya Bersama Palembang. Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memprioritaskan penguatan motivasi kerja sebagai strategi utama dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta mempertimbangkan faktor-faktor lain di luar disiplin kerja yang mungkin lebih berpengaruh terhadap pencapaian kinerja secara lebih optimal.

Kata Kunci : *motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.*

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 1989071120180310001

Pembimbing



Dr. Wita Farla W.K., S.E., M. M
NIP. 198104012014092001

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT THE PT RID JAYA BERSAMA PALEMBANG

By :

Ariq Firsy

Employee performance is a crucial aspect in supporting the achievement of organizational goals, therefore, the factors that influence it need to be studied thoroughly. The purpose of this study is to identify and explain the influence of work motivation and work discipline on employee performance at PT RID Jaya Bersama Palembang. This research employs a quantitative approach using multiple linear regression analysis. The population in this study consists of 76 employees of PT RID Jaya Bersama Palembang. The sampling technique used is the saturated sampling technique, resulting in 76 respondents as the sample. The data used in this study are primary data obtained from respondents through questionnaires measured using a Likert scale. Based on the results of testing, it is concluded that work motivation has a positive and significant influence on employee performance at PT RID Jaya Bersama Palembang, whereas work discipline does not have an influence on employee performance. The implications of these findings suggest that the company should prioritize enhancing work motivation as a primary strategy to improve employee performance and consider other factors beyond work discipline that may have a greater impact on achieving optimal performance outcomes.

Keywords : work motivation, work discipline, and employee performance.

Approved by,

Chairman of The Management Department

Advisor



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 1989071120180310001



Dr. Wita Farla WK, S.E., M. M
NIP. 198104012014092001

LEMBAR PERSETUJUAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing menyatakan abstrak skripsi dalam bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama	: Ariq Firsy
NIM	: 01011282025101
Fakultas	: Ekonomi
Program Studi	: Manajemen/S1
Bidang Kajian/Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT RID Jaya Bersama Palembang

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 1989071120180310001

Pembimbing

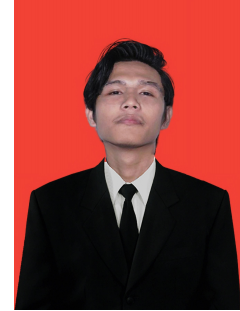


Dr. Wita Farha WK, S.E., M. M.
NIP. 198104012014092001

RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama Mahasiswa : Ariq Firsy
NIM : 01011282025101
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang/ 04 Januari 2003
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat : Jl. Jaya Indah, Lr. Rukun II, No. 1054, RT 33, RW 06, Kel. 14 Ulu, Kec. Seberang Ulu II, Palembang, Sumatera Selatan.
Email : ariqfirsy@gmail.com



PENDIDIKAN FORMAL

- SD : MI Hijriyah Palembang
SDS Maryam Baturaja
MI Daarul Aitam Palembang
- SMP : SMP Negeri 15 Palembang
- SMA : MAN 2 Palembang

PENGALAMAN ORGANISASI

- *Production Department Member at Videografi Unsri (2022-2023)*
- *General Chairman at Videografi Unsri (2023-2024)*
- *Committee of Film at Dewan Kesenian Palembang (2024-sekarang)*

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
LEMBAR PERSETUJUAN ABSTRAK.....	xii
RIWAYAT HIDUP	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Landasan Teori.....	12
2.2 Motivasi Kerja.....	13
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	13
2.2.2 Faktor – faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja	15
2.2.3 Indikator Motivasi Kerja	16
2.3 Disiplin Kerja.....	17
2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	17
2.3.2 Faktor – faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja.....	18
2.3.3 Indikator Disiplin Kerja	19
2.4 Kinerja.....	20
2.4.1 Pengertian Kinerja.....	20

2.4.2	Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja	21
2.4.3	Indikator Kinerja	23
2.5	Penelitian Terdahulu	24
2.6	Kerangka Konseptual	29
2.7	Hipotesis Penelitian.....	30
BAB III METODE PENELITIAN.....		31
3.1	Ruang Lingkup Penelitian.....	31
3.2	Rancangan Penelitian.....	31
3.3	Jenis dan Sumber Data	32
3.3.1	Jenis Data	32
3.3.2	Sumber Data.....	33
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.5	Populasi dan Sampel	35
3.5.1	Populasi	35
3.5.2	Sampel.....	35
3.6	Teknik Analisis Data.....	36
3.6.1	Uji Instrumen Penelitian	36
3.6.2	Uji Asumsi Klasik.....	37
3.6.3	Uji Regresi Linear Berganda.....	39
3.6.4	Uji Korelasi (r)	40
3.6.5	Koefisien Determinasi (R^2).....	40
3.6.6	Uji Hipotesis	41
3.7	Definisi Operasional Variabel.....	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		48
4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	48
4.2	Hasil Penelitian	48
4.2.1	Deskripsi Karakteristik Responden.....	48
4.2.2	Distribusi Jawaban Responden	52
4.2.3	Hasil Uji Instrumen Penelitian	62
4.2.4	Hasil Uji Asumsi Klasik	65

4.2.5	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	69
4.2.6	Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)... ..	71
4.2.7	Hasil Uji Hipotesis	72
4.3	Pembahasan.....	75
4.3.1	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT RID Jaya Bersama Palembang.....	75
4.3.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT RID Jaya Bersama Palembang.....	77
4.4	Keterbatasan Penelitian.....	80
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		82
A.	Kesimpulan	82
B.	Saran.....	82
DAFTAR LAMPIRAN.....		88
KUESIONER PENELITIAN.....		88
DATA-DATA PERUSAHAAN		94
HASIL Uji INSTRUMEN PENELITIAN.....		95
HASIL Uji ASUMSI KLASIK		99
HASIL Uji ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA		100
HASIL Uji KOEFISIEN KORELASI DAN KOEFISIEN DETERMINASI		100
HASIL Uji HIPOTESIS		101

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rata-rata Penilaian Kinerja Karyawan PT RID Jaya Bersama Tahun 2023	6
Tabel 1.2 Kehadiran Karyawan PT RID Jaya Bersama Tahun 2023.....	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1 Instrumen Skala Likert.....	34
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan Tahun 2023	35
Tabel 3.3 Kriteria Koefisien Reliabilitas	37
Tabel 3.4 Kriteria Koefisien Korelasi	40
Tabel 3.5 Definisi Operasional Variabel.....	42
Tabel 4.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	50
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	53
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja.....	56
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja	59
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	63
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	64
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas	66
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas	67
Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas	68
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	69
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r).....	71
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	72
Tabel 4.13 Hasil Uji F (Kesesuaian Model).....	73
Tabel 4.14 Hasil Uji t (Parsial)	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	29
--------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan salah satu aset strategis yang sangat diandalkan oleh perusahaan dalam mewujudkan target dan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan secara aktif melakukan pemantauan terhadap performa karyawan guna memastikan adanya peningkatan yang berkelanjutan. Tercapainya tujuan perusahaan dengan baik dalam hal ini membuktikan bahwa seluruh kegiatan yang dilakukan oleh karyawan untuk meningkatkan bisnis perusahaan merupakan bentuk kinerja (Raharjo et al., 2023).

Kualitas suatu organisasi atau perusahaan dapat tercermin dari sejauh mana tujuan yang telah ditetapkan berhasil dicapai. Upaya untuk merealisasikan tujuan tersebut tentunya memerlukan dukungan dari kinerja karyawan yang optimal. Tanpa kontribusi kinerja yang baik, perusahaan akan menghadapi hambatan dalam mencapai hasil yang diharapkan (Andriyani, 2021). Oleh karena itu, kinerja memegang peranan yang krusial dan menjadi elemen integral dalam operasional perusahaan secara menyeluruh.

Menurut Rivai (2019), kinerja dapat dimaknai sebagai perilaku nyata yang ditunjukkan oleh individu dalam konteks pekerjaan, yang mencerminkan capaian prestasi kerja dan menjadi bagian penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sadat et al. (2020) juga menegaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu maupun organisasi, baik dalam konteks orientasi

profit maupun non-profit, dalam kurun waktu tertentu. Dengan kata lain kinerja adalah capaian yang diperoleh karyawan melalui pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang telah diamanahkan kepadanya (Harmen & Siregar, 2020).

Di balik pentingnya kinerja karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, terdapat dua faktor penting yang secara signifikan memengaruhinya, yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja. Jufrizen & Hadi (2021) menyatakan bahwa motivasi memiliki kontribusi penting dalam menentukan tingkat kinerja individu, karena tingkat motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih optimal. Sementara itu, Andriyani (2021) menekankan bahwa disiplin kerja juga berperan dalam membentuk kualitas kinerja, sebab kurangnya kedisiplinan dapat berdampak pada rendahnya mutu hasil kerja serta pencapaian yang tidak sesuai harapan.

Motivasi kerja memiliki potensi untuk mendorong, dan menggerakkan karyawan untuk memenuhi target capaian yang ditetapkan oleh perusahaan demi kinerja yang lebih baik (Hasibuan, 2017). Di sisi lain, disiplin kerja juga bisa mendorong kesadaran dan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan serta norma-norma yang berlaku (Sinambela, 2019). Salah satu tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja karyawan ialah dengan memperhatikan segi pemberian motivasi kerja terhadap karyawan dalam perusahaan (Sewang et al., 2024). Hal tersebut dilakukan dengan maksud agar individu karyawan tersebut mampu terdorong untuk melakukan pekerjaannya dengan maksimal dikarenakan motivasi kerja secara positif maupun negatif bisa memengaruhi kinerja karyawan

tergantung dengan situasi dan kondisi yang terjadi dalam perusahaan (Esisuarni et al., 2024).

Motivasi kerja merupakan aspek penting yang harus menjadi perhatian serius dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan. Siagian (2019) menekankan bahwa keberadaan motivasi kerja memiliki dampak yang krusial dalam kehidupan organisasi, karena mampu memengaruhi perilaku dan performa individu. Hal ini diperkuat oleh Sadat et al. (2020) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja memberikan dorongan bagi karyawan untuk melaksanakan tugasnya secara optimal demi mencapai hasil kinerja yang maksimal. Sejalan dengan itu, Mangkunegara (2017) menambahkan bahwa motivasi menjadi salah satu faktor esensial yang dapat mengarahkan energi dan usaha karyawan menuju pencapaian target yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Selain motivasi, disiplin kerja juga diidentifikasi sebagai determinan penting dalam membentuk kinerja yang unggul. Mangkunegara (2017) menyebutkan bahwa disiplin kerja termasuk dalam kategori faktor internal yang dapat memengaruhi performa karyawan. Disiplin mencerminkan keteraturan dan kepatuhan terhadap peraturan, yang pada akhirnya mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan (Ananda et al., 2022). Definisi yang senada dikemukakan oleh Hardhiyanti et al. (2022), yang memandang disiplin sebagai bentuk tanggung jawab karyawan dalam menjalankan aturan dan prosedur kerja yang berlaku. Dalam konteks manajerial, disiplin juga merupakan instrumen penting yang digunakan perusahaan untuk mengarahkan perilaku karyawan sesuai dengan nilai dan standar organisasi (Banjarnahor & Karambut, 2022).

Tanpa penerapan disiplin yang konsisten, organisasi akan kesulitan dalam memastikan efektivitas kerja yang berujung pada pencapaian tujuan strategis. Estiana et al. (2023) menyatakan bahwa rendahnya tingkat disiplin dalam organisasi akan berdampak pada penurunan produktivitas dan efisiensi kerja. Hal serupa diungkapkan oleh Murad et al. (2024) bahwa disiplin kerja yang tinggi akan mempercepat proses pencapaian tujuan organisasi, sedangkan kedisiplinan yang rendah dapat menjadi hambatan struktural yang memperlambat keberhasilan perusahaan.

Disiplin kerja dalam konteks organisasi tidak hanya dimaknai sebagai kepatuhan terhadap aturan formal, melainkan juga mencerminkan kemampuan individu dalam mengendalikan diri terhadap standar kerja yang berlaku. Disiplin menjadi indikator keseriusan seorang karyawan dalam menjalankan perannya di dalam perusahaan. Seperti yang dijelaskan oleh Jufrizen & Hadi (2021), disiplin menuntut adanya mekanisme kontrol, termasuk penerapan sanksi atau hukuman (*punishment*) terhadap pelanggaran yang terjadi. Hal ini dilakukan sebagai bagian dari sistem manajemen sumber daya manusia agar karyawan tetap berada dalam koridor kinerja yang diharapkan. Lebih lanjut, Robbins (2024) menekankan bahwa kedisiplinan merupakan faktor krusial yang mampu mendorong efektivitas dan efisiensi kerja. Disiplin kerja yang tinggi akan membantu menciptakan suasana kerja yang tertib, produktif, dan selaras dengan tujuan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hustia (2020) menunjukkan pentingnya perusahaan dalam memperhatikan dua aspek utama, yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja, karena keduanya memiliki pengaruh langsung terhadap kualitas

kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi yang tepat serta disiplin yang kuat akan menghasilkan sikap kerja yang positif, yang pada gilirannya memperkuat pencapaian target organisasi secara menyeluruh. Sejalan dengan itu, Kasmir (2016) juga merangkum bahwa kinerja karyawan tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti pengetahuan, desain pekerjaan, keahlian, kepribadian, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, lingkungan kerja, loyalitas, disiplin, hingga komitmen. Oleh karena itu, motivasi kerja dan disiplin kerja dapat dikatakan sebagai dua komponen yang esensial dalam proses peningkatan kinerja, karena keduanya berperan dalam membentuk sikap kerja dan semangat kontribusi karyawan terhadap tujuan perusahaan

Dalam konteks ini, PT RID Jaya Bersama Palembang menjadi subjek penelitian yang relevan. Perusahaan ini bergerak di bidang *developer* properti dan konstruksi, dan telah beroperasi sejak tahun 2014 di wilayah Sumatera Selatan. Selama lebih dari satu dekade, PT RID Jaya Bersama Palembang telah mengerjakan lebih dari 20 proyek dan memperoleh setidaknya 14 penghargaan dalam kategori developer. Lokasinya berada di Jl. Kampus, Kelurahan Lorok Pakjo, Kecamatan Ilir Barat I, Kota Palembang. Sebagai perusahaan yang memiliki fokus pada hasil dan performa, PT RID Jaya Bersama melakukan penilaian kinerja berdasarkan sistem departemental, di mana masing-masing departemen memiliki indikator dan kriteria evaluasi kinerja yang sudah ditetapkan bersama. Untuk lebih jelasnya kita bisa melihat tabel data rata-rata penilaian kinerja karyawan di bawah ini.

Tabel 1.1 Rata-rata Penilaian Kinerja Karyawan PT RID Jaya Bersama Tahun 2023

NO	Departemen	Nilai Rata-rata											
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sept	Okt	Nov	Des
1	HRGA	80	90	86	90	90	89	87	88	89	90	90	87
2	Legal	88	89	85	86	84	80	73	72	70	70	73	75
3	Marketing	70	72	80	93	80	74	78	80	76	78	88	90
4	Finance	70	75	79	90	81	76	78	78	75	76	85	89
5	Production	92	90	84	82	86	88	72	74	74	73	75	70
6	Purchasing	89	88	80	80	85	85	70	72	71	71	72	70

Keterangan :

<50 : Sangat buruk
50-75 : Buruk
76-85 : Baik
86-100 : Sangat baik

Sumber: PT RID Jaya Bersama 2024

Dengan melihat Tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa performa karyawan secara umum belum mencapai tingkat yang optimal. Beberapa departemen mengalami penurunan kinerja, khususnya pada enam bulan terakhir dalam periode tersebut. Beberapa bulan pertama penilaiannya berada pada status yang sangat baik, namun bulan-bulan selanjutnya seringkali turun bahkan mencapai pada status buruk. Terjadinya penurunan persentase kinerja ini diduga disebabkan oleh beberapa faktor seperti kondisi cuaca, ketersediaan material, dan tingkat disiplin karyawan serta motivasi karyawan dalam mencapai tujuan serta target kinerja yang diinginkan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 15 Juni 2024 dengan Manager *Human Resource Development* (HRD) PT RID Jaya Bersama mengungkapkan bahwa bentuk motivasi yang saat ini diterapkan oleh perusahaan mencakup pemberian penghargaan (*reward*) bagi karyawan yang menunjukkan performa terbaik. Penghargaan ini diberikan dalam bentuk pengakuan terhadap

proyek dengan penjualan tertinggi, proyek yang dinilai paling rapi, serta proyek dengan desain taman yang estetik. Selain itu, bonus finansial juga diberikan kepada satuan kerja yang berhasil mencapai atau bahkan melampaui target bulanan. Sistem insentif ini dimaksudkan untuk mendorong peningkatan semangat kerja dan daya dorong karyawan dalam menyelesaikan tugasnya secara maksimal.

Namun demikian, berdasarkan data yang tersedia, sistem motivasi tersebut masih belum mampu menciptakan kestabilan dalam penilaian kinerja karyawan. Meskipun terdapat pengaruh positif dari bentuk penghargaan yang diberikan, persentase kinerja karyawan masih mengalami fluktuasi dan cenderung menurun di beberapa bagian. Hal ini menunjukkan bahwa strategi motivasi yang ada saat ini belum cukup untuk mengatasi seluruh tantangan yang dihadapi oleh perusahaan dalam konteks peningkatan performa sumber daya manusia. Oleh karena itu, dibutuhkan strategi tambahan atau pendekatan yang lebih menyeluruh guna mengoptimalkan kinerja secara berkelanjutan.

Manager HRD juga menambahkan bahwa kebijakan terkait motivasi kerja di perusahaan bersifat dinamis dan akan terus dievaluasi serta dikembangkan sesuai dengan situasi dan kebutuhan aktual di lapangan. Selain motivasi, aspek disiplin kerja juga dianggap memiliki peran penting dalam menentukan kinerja karyawan. Tingkat kedisiplinan dinilai sebagai salah satu faktor internal yang krusial karena menyangkut kesadaran dan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan prosedur kerja. Untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap, berikut ini disajikan data mengenai pengukuran disiplin kerja karyawan PT RID Jaya Bersama selama periode tahun 2023.

Tabel 1.2 Kehadiran Karyawan PT RID Jaya Bersama Tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Absensi Karyawan			Jumlah Absensi Perbulan	Persentase (%)
			Izin (OH)	Sakit (OH)	Alpa (OH)		
Jan	74	25	16	6	-	22	1,1
Feb	76	23	12	9	-	21	1,2
Mar	76	25	13	9	-	22	1,1
Apr	76	19	18	13	-	31	2,1
Mei	76	25	8	16	-	24	1,2
Jun	73	22	9	13	-	22	1,3
Jul	74	25	11	12	-	23	1,2
Agt	75	26	12	9	-	21	1
Sept	76	25	8	21	-	29	1,5
Okt	76	26	7	21	-	28	1,4
Nov	76	26	9	16	-	25	1,2
Des	76	24	21	9	-	30	1,6

Sumber: PT RID Jaya Bersama 2024

Merujuk pada Tabel 1.2, terlihat bahwa tingkat absensi karyawan PT RID Jaya Bersama Palembang selama periode tersebut menunjukkan variasi yang cukup dinamis. Persentase absensi tertinggi tercatat pada bulan April, sedangkan angka terendah tercapai pada bulan Agustus. Mengacu pada pedoman yang dikemukakan oleh Flippo (2014) apabila tingkat absensi berada di bawah 3%, maka kondisi tersebut dapat dikategorikan baik; sementara tingkat absensi antara 3% hingga 10% termasuk kategori tinggi, dan apabila melebihi 10% maka dianggap tidak wajar. Berdasarkan parameter tersebut, dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi di PT RID Jaya Bersama Palembang sepanjang tahun 2023 tergolong masih dalam batas yang dapat diterima, meskipun stabilitas absensi perlu ditingkatkan agar lebih konsisten.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Ananda et al. (2022); Tarigan & Priyanto (2021); Farhan &

Indriyaningrum (2023) mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut, baik secara simultan maupun parsial, memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja. Temuan serupa juga diungkapkan oleh Esisuarni et al. (2024), yang menegaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja karyawan. Namun demikian, temuan yang kontras disampaikan oleh Darwin et al. (2022), yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Ketidaksesuaian hasil ini juga ditemukan dalam penelitian Hasyim et al. (2020) serta Muna & Isnawati (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan temuan ini mengindikasikan adanya *research gap* yang layak untuk ditelusuri lebih lanjut dalam konteks yang berbeda.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dirancang untuk melengkapi dan memperdalam kajian yang telah ada sebelumnya, sekaligus memberikan kontribusi praktis bagi pengembangan kebijakan perusahaan, khususnya dalam aspek pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian ini secara khusus bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT RID Jaya Bersama Palembang. Dalam konteks ini, menjadi sangat penting bagi perusahaan untuk memahami secara menyeluruh bagaimana bentuk motivasi yang diterapkan dan sejauh mana tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh para karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk mengidentifikasi kondisi aktual terkait motivasi kerja dan disiplin kerja, tetapi

juga mengevaluasi kontribusi kedua variabel tersebut terhadap pencapaian kinerja. Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran mengenai faktor mana yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, apakah motivasi kerja, disiplin kerja, atau kombinasi keduanya. Temuan ini diharapkan dapat menjadi landasan strategis bagi manajemen PT RID Jaya Bersama dalam merancang kebijakan dan strategi peningkatan kinerja yang lebih efektif dan berkelanjutan.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang dihadirkan berdasarkan latar belakang penelitian adalah sebagai berikut.

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT RID Jaya Bersama Palembang?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT RID Jaya Bersama Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini dijelaskan sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT RID Jaya Bersama Palembang.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT RID Jaya Bersama Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu digunakan untuk memperluas wawasan informasi dan pembelajaran serta referensi terhadap penelitian-penelitian berikutnya terutama yang berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini ditujukan sebagai bahan informasi, masukan atau pertimbangan bagi PT RID Jaya Bersama dalam meningkatkan kinerja perusahaan dengan peningkatan disiplin kerja dan motivasi kerja sehingga dapat meminimalkan kelemahan serta memaksimalkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafra Publishing.
- Ananda, F., Handaru, A. W., & Wolor, C. W. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan*, 3(3), 651–664.
- Andriyani, M. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemoderasi (Studi pada Karyawan Cv Batik Wahyu Kencana Pekalongan). *Diponegoro Journal of Management*, 10(1), 1–13. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/djom>
- Armstrong, M. (2022). *Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Performance Leadership* (7th ed.). Kogan Page. <https://www.koganpage.com/product/armstrongs-handbook-of-performance-management-9781398603028>
- Ayu Nur, L., Kharismasyah, A. Y., Astuti, H. J., & Widhiandono, H. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan, Disiplin, dan Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 8(2), 313–330. <https://doi.org/10.33050/tmj.v8i2.2100>
- Banjarnahor, R., & Karambut, C. A. (2022). Pentingnya Disiplin Kerja dalam Menunjang Produktivitas Kerja pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado. *Jurnal MABP*, 4(2), 72–82.
- Blau, P. M. (2017). *Exchange & Power in Social Life* (2nd Editio). Routledge. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Carvalho, A. da C., Riana, I. G., & Soares, A. de C. (2020). Motivation on job satisfaction and employee performance. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 7(5), 13–23. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v7n5.960>
- Choi, W., Goo, W., & Choi, Y. (2022). Perceived Organizational Support and Knowledge Sharing: A Moderated-Mediation Approach. *SAGE Open*, 12(2). <https://doi.org/10.1177/21582440221089950>
- Darwin, Palinggi, Y., & Djiu, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Upt Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIMAP)*, 1(2), 85–92.
- Esisuarni, Alqadri, H., & Nellitawati. (2024). Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Niara*, 17(2), 478–488.
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339–358. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *VISIONIDA Jurnal*

- Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 72–83.
- Fianta, S. P., Adiwati, M. R., & Iryanti, E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Selama Pandemi Covid-19 pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 5(2), 543–552. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v5i2.746>
- Flippo, E. B. (2014). *Manajemen Personalia*. PT Gelora Aksara Pratama.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (10 ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen* (2nd ed.). BPFE Yogyakarta.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Revisi). BPFE Yogyakarta.
- Hardhiyanti, A. S., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Era Mulia Abadi Sejahtera. *E-QIEN Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 118–127.
- Harmen, H., & Siregar, D. A. M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Kota Medan. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(3), 168–185. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i3.5816>
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- 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>
- Hidayat, I., Supardi, E., Anwar, A., & Anggiani, S. (2021). Employee Motivation, Job Satisfaction, and Employee Performance: A Literature Review. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(6), 1–10. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v3i6.1460>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81–91. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Ilham, M., & WK, W. F. (2024). Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang. *Economic Reviews Journal*, 3(1), 1982–1993. <https://doi.org/10.56709/mrj.v3i4.601>
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik* (1st ed.). Raja Grafindo Persada.
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep & Studi Kasus)* (1st ed.). CV. AA. RIZKY.
- Liang, S. Z., Xu, J. L., & Huang, E. (2024). Comprehensive Analysis of the Effect of Social Influence and Brand Image on Purchase Intention. *SAGE Open*, 14(1), 1–13. <https://doi.org/10.1177/21582440231218771>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S.

- Sandiasih (ed.)). Remaja Rosdakarya.
- Muhammad, M., & Tonapa, J. F. (2021). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK PROVINSI SULAWESI SELATAN. *Jurnal Administrasi Negara*, 27(1), 49–69.
- Muhyi, M., Hartono, Budiyono, S. C., Satianingsih, R., Rifai, I., Zaman, A. Q., Astutik, E. P., & Fitriatien, S. R. (2018). *METODOLOGI PENELITIAN* (L. Nugraheni (ed.)). Adi Buana University Press.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah (JESYA)*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Murad, M. F., Yantu, I., & Selvi. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bap Studio Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 73–79. <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Ningrum, T. K., Widodo, Z. D., & Sumarto, L. (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Batik Keris Di Surakarta. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 10(2), 423–432. <https://doi.org/10.37606/publik.v10i2.718>
- Nugroho, A. P., Santoso, R. D., & Rahmawati, I. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 8(1), 25–35.
- Nurdiansyah, R., Mariam, S., Ameido, M. A., & Ramli, A. H. (2020). Work Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance. *Business and Entrepreneurial Review*, 20(2), 1–10. <https://e-journal.trisakti.ac.id/index.php/ber/article/view/8006>
- Putra, M. A., Anjani, D. N., Rofi'ah, S., & Fitri, N. (2024). Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Organizational Commitment (Studi pada Universitas Bumigora Mataram pasca perubahan organisasi). *Jurnal Mirai Management*, 9(1), 67–74.
- Raharjo, I. D., Sedyastuti, K., & Suharso, A. A. P. (2023). Pengaruh Perencanaan Suksesi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tugu Tirta Kota Malang. *Edunomika*, 8(1), 1–8. <https://doi.org/10.21067/jrmm.v11i2.10654>
- Ridho, M. (2020). Teori Motivasi Mcclelland dan Implikasinya dalam Pembelajaran PAI. *PALAPA: Jurnal Studi Keislaman dan Ilmu Pendidikan*, 8(1), 1–16. <https://doi.org/10.36088/palapa.v8i1.673>
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Dalam Mana). PT Bumi Aksara.
- Rizki, B. H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan. *JKI Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 3(2), 687–699. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21776/jki.2024.03.2.20>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). Organizational Behavior. In *Choice*

- Reviews Online* (19th ed.). Pearson Education Limited.
<https://doi.org/10.5860/choice.43-0421>
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator: Jurnal Manajemen*, 9(1), 23–29.
- Saragih, M. G., Saragih, L., Purba, J. W. P., & Panjaitan, P. D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dasar-dasar Memulai Penelitian* (E. Saputra (ed.); 1st ed.). Yayasan Kita Menulis.
- Schermerhorn, J. R., & Bachrach, D. G. (2023). *Management* (15th ed.). Wiley.
<https://www.wiley.com/en-us/Management%2C%2B15th%2BEdition-p-9781119802594>
- Sewang, Umar, S. M., Yusuf, D., & Kasim, H. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Di Era Globalisasi. *JUMABI: Jurnal Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 2(2), 76–86.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Tarigan, B., & Priyanto, A. A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)*, 20(1), 1–10.
- Widakdo, D. S. W. P. J., Holik, A., & Iska, L. N. (2021). Efek Usia dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Tenaga Bantu Penyuluh Pertanian. *Jurnal Penyuluhan*, 17(1), 52–59. <https://doi.org/10.25015/17202131614>