MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GOSYEN RETAIL INDONESIA JAKARTA

Fadillah Alfiantika[1], Niken Herawati, S.E., M.M[2], Susanti, S.Pd., M.M[3]
Universitas Bina Sarana Informatika
Email: alfiantikafadhillah@gmail.com[1], niken.nhr@bsi.ac.id[2], susanti.sus@bsi.ac.id[3]

Abstract

PT. Gosyen Retail Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di bidang retail dan proyek, khususnya dalam produk seperti skincare dan haircare. PT Gosyen Retail Indonesia Jakarta ini menyediakan layanan fulfillment (penerimaan, penyimpanan, dan pengiriman barang) untuk berbagai brand melalui e-commerce, dengan fokus pada kecepatan, kerapihan, dan ketuntasan untuk mencapai kepuasan pelanggan. Tujuan peneliti ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinera karyawan pada PT Gosyen Retail Indonesia Jakarta. Penelitian ini memiliki populasi dari data yang menghasilkan 63 responden. Penelitian ini merupakan penelitian pendekatan kuantitatif statistik. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah disiplin dan motivasi kerja sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Teknik pengambilan data yang digunakan adalah metode sampling. Metode pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif statistik dengan teknik wawancara, studi dokumentasi, observasi, dan kuesioner. Teknik Analisa data yang digunakan adalah uji kualitas data (uji validitas, reliabilitas), asumsi klasik (uji normalitas, uji heterokedastisitas dan uji multikolinearitas, regresi linear berganda), uji hipotesis (Uji t, Uji f, koefisien determinasi parsial dan simultan) dengan menggunakan perangkat lunak aplikasi IBM SPSS (Statistical Package For The Social Sciences) versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Kemudian variabel motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya diketahui disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Disiplin, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstrak

PT. Gosyen Retail Indonesia is a company engaged in retail and projects, especially in products such as skincare and haircare. PT Gosyen Retail Indonesia Jakarta provides fulfillment services (receiving, storing, and shipping goods) for various brands through e-commerce, with a focus on speed, neatness, and completeness to achieve customer satisfaction. The purpose of this researcher is to determine the effect of discipline and work motivation on employee performance at PT Gosyen Retail Indonesia Jakarta. This study has a population of data that produces 63 respondents. This study is a quantitative statistical approach study. The independent variables in this study are discipline and work motivation while the dependent variable is employee performance. The data collection technique used is the sampling

Article history
Received: Oktober 2025
Reviewed: Oktober 2025
Published: Oktober 2025

Plagirism checker no 80
Doi : prefix doi : 10.8734/musytari.v1i2.365
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

method. The approach method in this study uses a quantitative statistical method with interview techniques, documentation studies, observation, and questionnaires. Data analysis techniques used are data quality test (validity test, reliability test), classical assumptions (normality test, heteroscedasticity test and multicollinearity test, multiple linear regression), hypothesis test (t-test, f-test, partial and simultaneous determination coefficient) using IBM SPSS (Statistical Package For The Social Sciences) version 25 application software. The results of this study indicate that the discipline variable (X1) partially has a positive and significant effect on employee performance (Y). Then the work motivation variable (X2) partially has a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, it is known that discipline and work motivation simultaneously affect employee performance.

Keywords: Discipline, Work Motivation, Employee Performance.

1. Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan.

Salah satu penyebab dari berkurangnya kinerja adalah motivasi, jika motivasi yang diberikan kepada karyawan kurang, maka kinerja yang diberikan juga kurang bagus. Motivasi kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab, sedangkan disiplin kerja yang baik mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, waktu, dan tata tertib perusahaan yang berlaku. Dengan adanya motivasi yang diberikan maka para karyawan juga akan tetap semangat dalam bekerja dan menaikan kinerja mereka sehingga perusahaan juga akan mencapai tujuan perusahaan.

PT Gosyen Retail Indonesia Jakarta bergerak di bidang e-commerce dalam menjalankan usahanya sebenarnya motivasi yang diberikan sudah cukup baik melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan komunikasi dua arah yang efektif antara manajemen dan karyawan, namun dalam pelaksanaannya masih ditemukan beberapa kendala yang mempengaruhi disiplin kerja dan motivasi kerja.

PT Gosyen Retail Indonesia Jakarta ini menyediakan layanan fulfillment (penerimaan, penyimpanan, dan pengiriman barang) untuk berbagai brand melalui e-commerce, dengan fokus pada kecepatan, kerapihan, dan ketuntasan untuk mencapai kepuasan pelanggan. Dalam mengelola bisnisnya, perusahaan menghadapi kendala terkait ketidaktepatan waktu kehadiran karyawan. Ada beberapa karyawan yang datang terlambat dari jam kerja yang tertera, dapat dilihat pada tabel absen berikut:

Tabel 1. Data Absensi Karyawan di PT. Gosyen Retail Indonesia Jakarta

BULAN	TOTAL KARYAWAN	HARI KERJA	TIDAK HADIR	HADIR	TERLAMBAT
Januari	63	20	0	63	10
Februari	63	20	1	62	13
Maret	63	20	2	61	22

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Sumber : Diolah Penulis, 2025

Berdasarkan tabel 1. diatas dapat dilihat tingkat absensi tiap bulan pada PT. Gosyen Retail Indonesia Jakarta yang tinggi tingkat ketidakhadirannnya pada bulan februari 1 orang dari jumlah karyawan yang hadir 62 orang, maret 2 orang dari jumlah karyawan yang hadir 61 orang. Selain itu terdapat peningkatan keterlambatan dari 10 orang dibulan januari, menjadi 13 orang dibulan februari, dan meningkat lagi menjadi 22 orang dibulan maret. Ini menunjukkan bahwa ada masalah disiplin yang perlu diperhatikan karena kondisi ini tidak hanya mengganggu alur operasional harian, tetapi juga berpotensi menurunkan motivasi kerja secara keseluruhan. Ketidaktepatan waktu dapat menyebabkan beban kerja yang tidak merata, menurunkan disiplin tim, serta menimbulkan ketidakpuasan di antara karyawan lain yang telah datang tepat waktu. Apabila tidak segera ditangani, masalah ini dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi serta penerapan kebijakan yang lebih tegas dan sistem pemantauan kehadiran yang efektif untuk meningkatkan kedisiplinan dan menjaga semangat kerja seluruh karyawan.

Dengan melihat kedua faktor tersebut yaitu motivasi dan disiplin. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat memberikan masukan dan solusi bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan, khususnya pada PT. Gosyen Retail Indonesia Jakarta. Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: **"**Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gosyen Retail Indonesia Jakarta**"**.

2. Tinjauan Pustaka

1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan sikap yang menunjukkan rasa hormat, patuh, dan taat terhadap aturan yang berlaku, serta menjadi bentuk pelatihan pengendalian diri agar dapat bekerja secara efektif, efisien, dan produktif sesuai dengan standar perusahaan, serta bersedia menerima sanksi apabila melanggar tanggung jawab dan kewenangan. (Pratiwi & Pematasari, 2022). **"**Disiplin kerja memegang peranan penting bagi perusahaan atau instansi pemerintah dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa penerapan disiplin kerja yang baik, perusahaan akan kesulitan untuk meraih hasil yang maksimal.**"** (Firdaus, 2023). **"**Disiplin adalah wujud dari kemampuan pegawai atau karyawan dalam mengendalikan diri untuk menjalankan tugas secara teratur, serta mencerminkan tingkat komitmen dan keseriusan tim kerja dalam suatu organisasi.**"** (Khaeruman et al., 2021). "Disiplin merupakan sikap dan perilaku seseorang yang selaras dengan aturan serta prosedur kerja yang berlaku. Disiplin juga dapat diartikan sebagai tindakan, sikap, dan kebiasaan yang mengikuti ketentuan organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.**"** (Ryan et al., 2020).

"Disiplin kerja merupakan sikap yang mencerminkan kesediaan dan keikhlasan seseorang dalam mengikuti serta menaati semua peraturan yang ditetapkan oleh organisasi. Sikap ini sangat penting, baik bagi individu itu sendiri maupun bagi organisasi secara keseluruhan.**"** (Seto et al., 2022). Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa disiplin kerja sebagai sikap dan perilaku individu dalam

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

menaati peraturan, prosedur, serta norma yang berlaku di tempat kerja secara konsisten, baik yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis.

2. Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan atau keinginan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tindakan, baik secara sadar maupun tidak sadar. Motivasi dapat juga diartikan sebagai proses internal yang mengarahkan perilaku seseorang. **"**Motivasi adalah dorongan dari dalam diri yang muncul karena inspirasi dan semangat, mendorong seseorang beraktivitas dengan ikhlas dan sungguh-sungguh demi hasil yang berkualitas**"** (Cristine, 2024). "Motivasi adalah dorongan dari dalam diri untuk bertindak, yang menjadi panduan dan ukuran bagi tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya**"** (Muflihin, 2024). **"**Motivasi adalah kondisi atau energi yang mendorong pegawai secara terarah untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.**"** (Octaviani & Mulyanto, 2021). **"**Motivasi dapat diartikan sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai oleh munculnya perasaan dan dimulai dari respons terhadap suatu tujuan.**"** (Febrina, I, 2024) **"**Motivasi kerja mengacu pada kondisi internal dan eksternal individu yang menyebabkan perbedaan dalam intensitas, kualitas, arah, dan durasi perilaku kerja.**"** (Inhil, 2022). **"**Motivasi kerja adalah sekumpulan perilaku yang menjadi dasar bagi seseorang untuk bertindak dengan cara yang terfokus pada pencapaian tujuan tertentu.**"** (Soroso, 2024). Berdasarkan beberapa pendapat para ahli, maka penulis menyimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan dari dalam diri seseorang yang dipengaruhi oleh semangat, inspirasi, dan tujuan tertentu, sehingga mendorong individu untuk bertindak dengan penuh keseriusan dan ketulusan.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja ini menunjukkan seberapa efektif dan efisien karyawan menjalankan pekerjaannya, dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta kesesuaian dengan peraturan dan etika kerja yang berlaku. Selain itu, kinerja karyawan juga menjadi ukuran penting dalam mengevaluasi kontribusi individu terhadap tercapainya tujuan organisasi secara menyeluruh.
"Kinerja adalah hasil oleh seorang karyawan yang bertanggung jawab atas proses, prosedur, atau metode tertentu dalam menjalankan atau menjalankan fungsi organisasi**"** (Asmike et al., 2022). **"**Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diperoleh seorang pegawai berdasarkan kriteria khusus yang berlaku untuk jenis pekerjaan tertentu.**"** (Budiyanto et al., 2020). **"**Kinerja adalah hasil pekerjaan yang diraih oleh seseorang berdasarkan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam periode waktu tertentu, sesuai dengan standar dan kriteria pekerjaan yang berlaku.**"** (Fitriano et al., 2020) **"**Kinerja adalah pencapaian hasil kerja yang diperoleh melalui penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam waktu tertentu.**"** (Qodri et al., 2024). **"**Kinerja, atau yang juga dikenal sebagai performance, adalah pencapaian prestasi kerja dan hasil yang diperoleh baik secara individu, kelompok, maupun organisasi. Kinerja tersebut saling terintegrasi untuk menghubungkan berbagai aktivitas dalam organisasi atau perusahaan dalam menjalankan strategi, sekaligus mengembangkan sistem umpan balik berdasarkan kemampuan kinerja yang telah dirancang sebelumnya.**"** (Wehelmina, 2021). Berdasarkan beberapa pendapat para ahli, maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu, kelompok, atau organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan prosedur, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu.

3. Metodologi Penelitian

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan kuantitatif statistik dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner, wawancara dengan Ibu Krensensia Amanda Gratia selaku HRGA PT Gosyen Retail Indonesia Jakarta, observasi, dan studi dokumentasi. Populasi dan sampel yang penulis gunakan pada penelitian ini berjumlah 63 responden, yang diambil menggunakan metode sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini, dan teknik analisis data pada penelitian ini berupa uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, hipotesis, (Uji t, Uji f, koefisien determinasi parsial dan simultan) dengan menggunakan spss (Statistical Package For The Social Sciences) versi 25 sebagai alat bantu.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Penelitian ini bersifat kuantitatif dimana data yang dihasilkan adalah berupa angka. Dari data yang didapat kemudian dilakukan analisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gosyen Retail Jakarta. Berdasarkan tujuan tersebut peneliti mengumpulkan data dengan kuesioner sebanyak 63 responden karyawan yang bekerja di PT Gosyen Retail Jakarta.

Hasil Analisis Deskriptif

1. Karakteristik karyawan

Gambaran tentang karakteristik responden yang diperoleh dari identitas responden. Dalam penelitian ini responden difokuskan pada jenis kelamin, jenis umur dan lama bekerja.
Berikut beberapa karakteristik yang difokuskan pada penelitian ini, yaitu:

a. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

Tabel 2. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis kelamin	Orang	Persen
1.	Laki-laki	12	19%
2.	Perempuan	45	81%
Jumlah		63	100%

Sumber : Hasil olah data kuesioner, 2025

Berdasarkan dari tabel 2. di atas, hasil pengolah data kuesioner, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini didominasi oleh 45 responden perempuan. Sedangkan responden laki-laki berjumlah 12 orang. Dari responden keseluruhan yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 63 orang karyawan.

b. Karaktersitik berdasarkan usia

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Tabel 3. Karakteristik Berdasarkan Usia

No.	Lama bekerja	Orang	persen
1.	10-20 tahun	4	6,3%
2.	121-30 tahun	57	57,1%
3.	31-40 tahun	1	1,6%
4.	41-50 tahun	1	1,6 %
5.	>50 Tahun	0	0%
Jumlah	63	100%	

Sumber : Hasil olah data kuesioner, 2025

Berdasarkan tabel 3. di atas, menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia, dengan usia 10-20 tahun yaitu memiliki responden sebanyak 4 orang yang memiliki persentase 6,3%, usia 21-30 tahun yaitu memiliki responden sebanyak 57 orang yang memiliki persentase 90,5%, usia 31-40 tahun yaitu memiliki responden sebanyak 1 orang yang memiliki persentase 1,6%, usia 41-50 tahun yaitu memiliki responden 1 orang yang memiliki persentase 1,6% dan >50 tahun tidak ada. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berusia 21-30 tahun yaitu sebanyak 57 responden. Total dalam keseluruhan responden yaitu menjadi sampel pada penelitian ini sebanyak 63 orang karyawan.

c. Karakteristik berdasarkan lama bekerja

Tabel 4. Karakteritik Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama bekerja	Orang	persentase
1.	< 1 tahun	26	41,3%
2.	1-5 tahun	36	57,1%
3.	5-10 tahun	1	1,6%
4.	>10 tahun	1	1,6 %
Jumlah		63	100%

Sumber : Hasil olah data kuesioner, 2025

Berdasarkan pada tabel 4. di atas, hasil uji frekuensi menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja yaitu pada responden yang bekerja kurang dari 1 tahun terdapat 26 responden, lama bekerja dari 1-5 tahun terdapat 36 responden, lama bekerja dari 5-10 tahun terdapat 1 responden dan responden yang lebih dari 10 tahun terdapat 1

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

responden. Jadi total keseluruhan responden yang menjadi sampel pada penelitian ini terdapat 63 responden.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam melakukan uji validitas persyaratan instrumen ini peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Gosyen Retail Indonesia Jakarta. Peneliti menguji pada variabel independen yaitu pengaruh disiplin (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y). Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel-tabel di bawah ini :

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (X1)

Kode	Rhitung	R tabel	Keterangan
X1.1.	0,726	0,248	*Valid*
X1.2.	0,413	0,248	*Valid*
X1.3.	0,558	0,248	*Valid*
X1.4.	0,726	0,248	*Valid*
X1.5.	0,619	0,248	*Valid*
X1.6.	0,453	0,248	*Valid*
X1.7.	0,460	0,248	*Valid*
X1.8.	0,574	0,248	*Valid*
X1.9.	0,540	0,248	*Valid*
X1.10.	0,359	0,248	*Valid*
X1.10.	0,359	0,248	*Valid*
X1.11.	0,465	0,248	*Valid*
X1.12.	0,422	0,248	*Valid*
X1.13.	0,574	0,248	*Valid*
X1.14.	0,540	0,248	*Valid*
X1.15.	0,590	0,248	*Valid*

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 5. di atas, dapat dilihat hasil uji validitas pada variabel disiplin (X_1), hasil pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti terdapat 15 pernyataan dan dapat dikatakan valid karena nilai R hitung ≥ dari R tabel. Sangat mungkin bahwa informasi tersebut diperoleh dari kuesioner yang telah disebarkan oleh peneliti mendapatkan hasil jawaban responden yang berkaitan dengan faktor tentang variabel disiplin (X_1), bahwa dari 15 pernyataan dapat dikatakan valid dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Kode	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1.	0,623	0,248	*Valid*
X2.2.	0,566	0,248	*Valid*
X2.3.	0,433	0,248	*Valid*

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Kode	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.4.	0,685	0,248	*Valid*
X2.5.	0,523	0,248	*Valid*
X2.6.	0,528	0,248	*Valid*
X2.7.	0,469	0,248	*Valid*
X2.8.	0,567	0,248	*Valid*
X2.9.	0,442	0,248	*Valid*
X2.10.	0,685	0,248	*Valid*
X2.11.	0,456	0,248	*Valid*
X2.12.	0,460	0,248	*Valid*
X2.13.	0,448	0,248	*Valid*
X2.14.	0,594	0,248	*Valid*
X2.15.	0,483	0,248	*Valid*

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 6. di atas, dapat dilihat hasil dari uji validitas variabel motivasi kerja (X_2), hasil pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti terdapat 15 pernyataan dan semua pernyataan dapat dikatakan valid karena nilai R hitung ≥ dari R tabel. Sangat mungkin bahwa informasi tersebut diperoleh dari kuesioner yang telah disebarkan oleh peneliti mendapatkan hasil jawaban responden yang berkaitan dengan faktor tentang variabel motivasi kerja (X_2), bahwa dari 15 pernyataan dapat dikatakan valid dan layak untuk digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kode	R hitung	R tabel	Keterangan
Y.1	0,613	0,248	*Valid*
Y.2	0,555	0,248	*Valid*
Y.3	0,530	0,248	*Valid*
Y.4	0,624	0,248	*Valid*
Y.5	0,482	0,248	*Valid*
Y.6	0,530	0,248	*Valid*
Y.7	0,624	0,248	*Valid*
Y.8	0,482	0,248	*Valid*
Y.9	0,404	0,248	*Valid*
Y.10	0,535	0,248	*Valid*
Y.11	0,473	0,248	*Valid*
Y.12	0,554	0,248	*Valid*
Y.13	0,490	0,248	*Valid*
Y.14	0,556	0,248	*Valid*
Y.15	0,771	0,248	*Valid*
Y.16	0,564	0,248	*Valid*
Y.17	0,473	0,248	*Valid*
Y.18	0,629	0,248	*Valid*
Y.19	0,649	0,248	*Valid*
Y.20	0,731	0,248	*Valid*
Y.21	0,629	0,248	*Valid*

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Y.22	0,564	0,248	*Valid*
Y.23	0,771	0,248	*Valid*
Y.24	0,490	0,248	*Valid*

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 7. di atas, dapat dilihat hasil dari uji validitas variabel kinerja karyawan (Y), hasil pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti terdapat 24 pernyataan dan semua pernyataan dapat dikatakan valid karena nilai R hitung ≥ dari R tabel. Sangat mungkin bahwa informasi tersebut diperoleh dari kuesioner yang telah disebarkan oleh peneliti mendapatkan hasil jawaban responden yang berkaitan dengan faktor tentang variabel kinerja karyawan (Y), bahwa dari 24 pernyataan dapat dikatakan *valid* dan layak untuk digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini.

b. Uji Realibilitas

Berdasarkan hasil nilai yang telah diperoleh pada variabel independen disiplin (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dan dependen kinerja karyawan (Y). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS versi 25. Dari hasil yang didapatkan setelah pengujian data kuesioner jawaban 63 responden pada penelitian ini mendapatkan hasil nilai koefisien seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.823	15

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 8. di atas, menunjukkan bahwa pengujian reliabilitas pada variabel disiplin (X_1) 0,823 ≥ 0,61 hasil *cronbach's Alpha*, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin (X_1) dapat dikatakan *reliable*.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.816	15

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 9. di atas, menunjukkan bahwa pengujian reliabilitas pada variabel motivasi kerja (X_2) 0,816 ≥ 0,61 hasil *cronbach's Alpha*, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) dapat dikatakan *reliable.*

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.910	24

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 10. di atas, menunjukkan bahwa pengujian reliabilitas pada variabel kinerja karyawan (Y) 0,910 ≥ 0,61 *cronbach's Alpha*, dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dapat dikatakan *reliable*

c. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk melihat apakah informasi yang digunakan melalui penyimpangan asumsi klasik atau tidak. Pada uji asumsi klasik terdapat 4 pengujian yang dilakukan yaitu: uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas dan analisis regresi linier berganda,

1. Uji Normalitas

Tabel 11 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		**63**
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5.49775782
Most Extreme Differences	Absolute	.052
	Positive	.052
	Negative	-.044
Test Statistic		.052
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2025

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Dapat dilihat pada tabel 11 di atas, menunjukkan hasil dari uji normalitas diketahui nilai signifikansi 0,200 ≥ 0,05, maka dapat disimpulkan nilai residual berdistribusi normal.

Tabel 12. Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients

Coefficients[a]

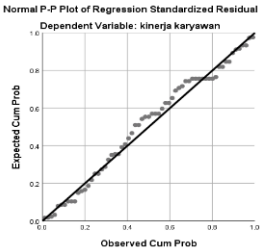
Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.996	4.990		1.402	.166
	disiplin	-.261	.321	-.391	-.814	.419
	moitivasi kerja	.213	.319	.321	.668	.507

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 12. di atas, dapat dilihat bahwa hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan variabel disiplin (X_1) dengan nilai 0,419 dan variabel motivasi kerja (X_2) dengan nilai 0.507 memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Maka, dalam penelitian ini bisa diartikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Berdasarkan P-plot



Berdasarkan hasil probability P-plot di atas, dapat diketahui bahwa titik-titik residual dari model regresi sudah berdistribusi normal karena titik-titik tersebut mengikuti garis diagonal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Jika variabel bebas dengan variabel *absolut residual* memiliki nilai *sig* ≥ 0,05 maka dinyatakan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, namun sebaliknya jika nilai *sig* ≤ 0,05 maka dapat dikatakan terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF) dengan ketentuan apabila nilai ≤ dari 10,00, maka tidak terjadi multikolinearitas dan begitupun sebaliknya jika nilai *tolerance* kurang dari ≤ dari 0,10 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) ≥ dari 10,00, maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 13. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	11.365	7.935		1.432	.157		
	disiplin	.104	.510	.058	.203	.840	.071	14.066
	motivasi kerja	1.322	.507	.749	2.608	.011	.071	14.066

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2025.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Berdasarkan tabel IV.15 di atas, dapat diketahui bahwa variabel disiplin dan motivasi kerja memiliki nilai toleransi 0,071 ≥ 0,10 dan nilai VIF 14.066 ≥ 10,00 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dipergunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin dan motivasi kerja (variabel independen) terhadap kinerja karyawan (variabel dependen). Berikut tabel hasil ujinya.

Tabel 14. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.365	.079		143.230	.000
	disiplin	.104	.005	.072	20.290	.000
	motivasi kerja	1.322	.005	.930	260.777	.000

a. Dependent Variable: Y1.1

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2025.

Berdasarkan tabel 14. di atas, dapat dilihat nilai konstanta sebesar 11.365 dan untuk nilai disiplin (X_1) sebesar 0,104 sementara nilai motivasi kerja (X_2) sebesar 1.322.

d. Pengujian Hiptesis

1. Uji t (Parsial)

Uji pengaruh variabel disiplin (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan hasil t hitung sebesar 4.161 ≥ dari t tabel sebesar 2.000. Hal ini juga diperkuat dengan hasil nilai signifikansi yaitu sebesar 0,000 ≤ dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial, variabel disiplin (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 15. Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.365	.079		143.230	.000
	disiplin	.104	.005	.072	20.290	.000
	motivasi kerja	1.322	.005	.930	260.777	.000

a. Dependent Variable: Y1.1

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2025

Uji pengaruh variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawam (Y) menunjukkan hasil t hitung sebesar 260.777 ≥ dari t tabel sebesar 2,000. Hal ini juga diperkuat dengan hasil nilai signifikansi yaitu sebesar 0,000 ≤ dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial, variabel motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga H0 ditolak dan Ha diterima.

2. Uji F (Simultan)

Uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas disiplin (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama apakah memiliki pengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Tabel 16. Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3453.680	2	1726.840	552892.127	.000[b]
	Residual	.187	60	.003		
	Total	3453.867	62			

a. Dependent Variable: Y1.1

b. Predictors: (Constant), motivasi kerja, disiplin

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil tabel 16. di atas, ditunjukkan bahwa F hitung sebesar 552892.127 ≥ dari F tabel sebesar 3.150 dan signifikansi nilai *sig* sebesar 0,000 ≤ dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Dapat dikatakan bahwa variabel disiplin (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama- sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

e. Uji Koefisien Determinasi

1. Uji koefisien determinasi parsial

Uji koefisien determinasi parsial digunakan untuk melihat *persentase* besarnya pengaruh disiplin (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 17. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Disiplin (X1)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780[a]	.608	.602	5.848

a. Predictors: (Constant), disiplin

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel IV.19 di atas, diketahui bahwa nilai R *Square* sebesar 0,608 atau 60,8% yang mana menunjukkan bahwa variabel disiplin (X_1) mempunyai pengaruh yang dinyatakan kuat terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,608 atau 60,8%.

Tabel 18. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Motivasi Kerja (X2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805[a]	.648	.642	5.545

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2025.

Berdasarkan tabel IV.20 di atas, diketahui bahwa nilai R *Square* sebesar 0,648 atau 64,8% yang mana menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang dinyatakan kuat terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,648 atau 64,8%.

2. Uji koefisien determinasi simultan

Uji koefisien determinasi simultan digunakan untuk melihat persentase besarnya pengaruh disiplin (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 19. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan Kinerja Karyawan (Y).

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805[a]	.648	.637	5.589

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, disiplin

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel IV.21 di atas, diketahui bahwa nilai R *Square* sebesar 0,648 atau 64,8% yang mana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang dinyatakan kuat antara variabel disiplin (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar sebesar 0,648 atau 64,8%.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian ini dikerjakan dengan mempergunakan dua faktor independen, yaitu disiplin (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Gosyen Retail Indonesia Jakarta.

1. Pengaruh disiplin (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Uji pengaruh disiplin (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan hasil t hitung sebesar 20.290≥ dari t tabel sebesar 2.000. Hal ini juga diperkuat dengan hasil nilai signifikansi yaitu sebesar 0,000 ≤ dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial, variabel disiplin (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikansi disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Gosyen Retail Indonesia Jakarta.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan hasil t hitung sebesar 260.777 ≥ dari t tabel sebesar 2,000. Hal ini juga diperkuat dengan hasil nilai signifikansi yaitu sebesar 0,000 ≤ dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial, variabel motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikansi motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan pada PT Gosyen Retail Indonesia Jakarta.

3. Pengaruh Disiplin (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, terbukti bahwa variabel bebas dan variabel terikat memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan. Hal ini terbukti dari hasil uji F, dimana nilai F hitung lebih besar, yaitu 552892.127≥ dari F tabel sebesar 3,150 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ≤ dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, uji koefisien determinasi parsial nilai R *Square* sebesar 0,608 (60,8%) yang mana menunjukkan bahwa variabel disiplin (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dan uji koefisien determinasi parsial pada motivasi kerja nilai R *Square* sebesar 0,648 (64,8%) yang mana menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan uji koefisien determinasi simultan nilai R *Square* sebesar 0,648 atau (64,8%) yang mana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel disiplin (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan pada PT Gosyen Retail Indonesia Jakarta.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

5. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gosyen Retail Indonesia Jakarta maka dapat disimpulkan, sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh variabel disiplin (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Gosyen Retail Indonesia Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan menunjukkan hasil t hitung sebesar 4.161 ≥ dari t tabel sebesar 2.000. Hal ini juga diperkuat dengan hasil nilai signifikansi yaitu sebesar 0,000 ≤ dari 0,05. Serta terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Gosyen Retail Indonesia Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan menunjukkan hasil t hitung sebesar 6.707 ≥ dari t tabel sebesar 2,000. Hal ini juga diperkuat dengan hasil nilai signifikansi yaitu sebesar 0,000 ≤ dari 0,05. Dan terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara simultan atau bersama-sama antara disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Gosyen Retail Indonesia Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan menunjukkan hasil f hitung sebesar 103.878 ≥ dari F tabel sebesar 3.150 dan signifikansi nilai sig sebesar 0,000 ≤ dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Dapat dikatakan bahwa variabel disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda, diperoleh persamaan yang menunjukkan pengaruh antara kinerja karyawan (Y) dengan variabel variabel disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2), nilai konstanta sebesar -1,783 mengindikasikan bahwa tanpa adanya pengaruh dari kedua variabel tersebut kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan yang signifikan. Selain itu koefisien beta variabel disiplin (X1) sebesar 0,686 menunjukkan peningkatan 1% dalam disiplin (X1) akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 68,6%. Begitu pula sebaliknya jika nilai variabel lain konstan dan variabel X1 mengalami penurunan 1%, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 68,6%. Demikian pula koefisien untuk motivasi kerja (X2) sebesar 0,921, jika nilai variabel lain konstan dan variabel X2 mengalami peningkatan 1%, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 92,1%. Begitu pula sebaliknya, jika nilai variabel lain konstan dan variabel X2 mengalami penurunan 1%, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 92,1%. Kesimpulannya, baik disiplin (X1) maupun motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga penting untuk memperhatikan dua variabel ini dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.
3. Berdasarkan hasil pengujian, dapat disimpulkan bahwa uji koefisien determinasi parsial terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Gosyen Retail Indonesia Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan menunjukkan nilai hasil R Square sebesar 0,608 (60,8%). Serta terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Gosyen Retail Indonesia Jakarta. Dengan nilai R Square sebesar 0,711 (71,1%). Sedangkan hasil uji koefisien determinasi simultan nilai R Square 0,776 (77,6%). Artinya hipotesis dan rumusan masalah terbukti apabila variabel disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Gosyen Retail Indonesia Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Ainul Qodri, Dian Rista, Chintya Ones Charli, Lara Sulmi Riva, & Wulandari Oktavia. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Balai Kota. Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis Dan Digital, 1(3), 157-163. https://doi.org/10.61132/jimakebidi.v1i3.256

Asmike, M., & Sari, P. O. (2022). Manajemen Kinerja (Meningkatkan Keunggulan Bersaing). In Unipma Press (Vol. 3, Issue 1).

Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. In Evaluasi Kinerja SDM.

Cristine, M. Y. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Agama Kelas Ib Martapura Kabupaten Banjar. Kindai, 20(1), 060-075. https://doi.org/10.35972/kindai.v20i1.1490

Febrina, I, H. R. (2024). Motivasi Kerja Sumber Daya Manusia dalam Organisasi: Sebuah Tinjauan Pustaka. Ejournal.Hakhara-Institute.Com, 1(1), 29-34. https://ejournal.hakhara-institute.com/index.php/HSSB/article/view/14

Firdaus. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Widina Media Utama, 2, 4. https://repository.penerbitwidina.com/publications/565116/buku-ajar-manajemen-sumber-daya-manusia

Fitriano, A., Chandra, R., Gunawan, A., Jovita, Risliana, & Sari, I. Y. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. National Super. Jurnal Warta Edisi, 63, 81-103.

Hizbul Muflihin, M. (2024). Motivasi Kinerja.

Inhil, D. (2022). Indragiri Hilir. Media Center Indragiri Hilir, 30/12/2023. https://mediacenter.inhilkab.go.id/

Irma Sari Octaviani & Edi Mulyanto. (2021). Motivasi, Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan. CV.Pena Persada, 44-67.

Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, Mutinda Teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In Bookchapter.

Pratiwi, A., & Pematasari, R. intan. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Buruh Divisi Produksi Pt. Multi Elektrik Sejahtrindo, Citeureup Kabupaten Bogor. Jurnal Inovasi Mahasiswa Manajemen, 2(3), 176-187. https://jom.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimen/article/view/106

Ryan, Cooper, & Tauer. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indo Tata Graha Deltasari Waru Sidoarjo. Paper Knowledge. Toward a Media History of Documents, 12-26.

Seto, A. A., Febrian, W. D., Mon, M. D., Senoaji, & Kusumawardhani, N. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Suparyanto dan Rosad (2015: Vol. CV.EUREKA).

Soni Kurniawan, I., & Al Rizki, F. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. Jurnal Sosial Sains, 2(1), 104-110. https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i1.316

Wehelmina, R. (2021). Manajemen Kinerja. In Journal of Chemical Information and Modeling (Vol. 53, Issue 9).