

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI PT SINAR SOSRO KANTOR  
PUSAT DISTRIBUSI CISAAT SUKABUMI**

**SKRIPSI**

**MILAH NURHASANAH**

**20190080157**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS DAN HUMANIORA  
SUKABUMI  
AGUSTUS 2023**

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI PT SINAR SOSRO KANTOR  
PUSAT DISTRIBUSI CISAAT SUKABUMI**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat*

*Dalam Menempuh Seminar Proposal Skripsi Di Program Studi Manajemen*

**MILAH NURHASANAH**

**20190080157**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS DAN HUMANIORA  
SUKABUMI  
AGUSTUS 2023**

## PERNYATAAN PENULIS

**JUDUL** : Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan  
Di PT Sinar Sosro Kantor Pusat Distribusi Cisaat Sukabumi

**NAMA** : Milah Nurhasanah

**NIM** : 20190080157

“Saya menyatakan dan bertanggungjawab dengan sebenarnya bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri kecuali cuplikan dan ringkasan yang masing-masing telah saya jelaskan sumbernya. Jika pada waktu selanjutnya ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi ini sebagai karyanya, yang disertai dengan bukti-bukti yang cukup, maka saya bersedia untuk dibatalkan gelar Sarjana Manajemen saya beserta segala hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut”

Sukabumi, 11 Agustus 2023



Milah Nurhasanah

Penulis

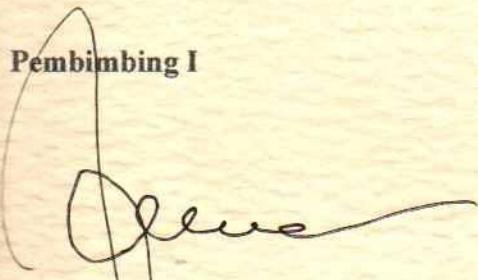
## PENGESAHAN SKRIPSI

**JUDUL** : Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan  
Di PT. Sinar Sosro Kantor Pusat Distribusi Cisaat Sukabumi

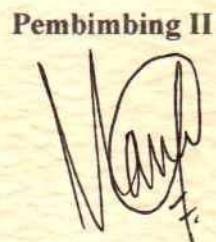
**NAMA** : Milah Nurhasanah  
**NIM** : 20190080157

Skripsi ini telah diujikan dan dipertahankan di depan Dewan Pengaji pada Sidang Skripsi tanggal 11 Agustus 2023 Menurut pandangan kami, Skripsi ini memadai dari segi kualitas untuk tujuan penganugerahan gelar Sarjana Manajemen.

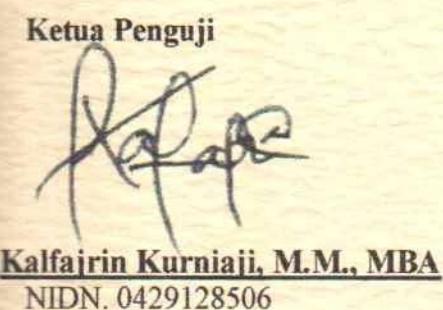
Sukabumi, 11 Agustus 2023

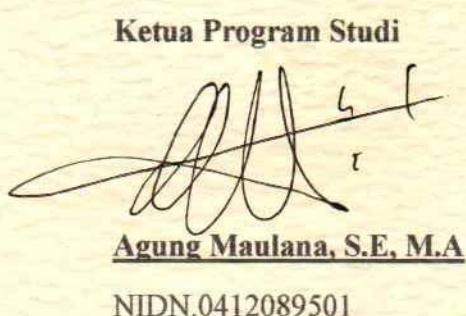
**Pembimbing I**  


Hesri Mintawati, S.Pd., M.M., Ph.D  
NIDN. 8955420021

**Pembimbing II**  


Marina, M.Pd., M.M  
NIDN. 0404039601

**Ketua Pengaji**  
  
Kalfajrin Kurniajati, M.M., MBA  
NIDN. 0429128506

**Ketua Program Studi**  
  
Agung Maulana, S.E, M.A  
NIDN.0412089501

**PLH. Dekan Fakultas Bisnis dan Humaniora**

C.S.A Teddy Lesmana.SH.,MH  
NIDN. 0414058705

## HALAMAN PERUNTUKAN

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala karunia-Nya sehingga karya ilmiah ini berhasil diselesaikan. Tema yang akan dipilih dalam penelitian yang dilaksanakan sejak bulan Maret 2023 dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sinar Sosro Kantor Pusat Distribusi Sukabumi Cisaat.

Terima kasih penulis ucapan kepada para pembimbing, Ibu Dr. Hesri Mintawati, S.Pd. M.M., Ph.D dan Ibu Marina Putri, M.Pd., M.M yang telah membimbing dan memberi banyak saran. Terutama ungkapan terima kasih saya sampaikan kepada Ibu, Bapak saya serta seluruh keluarga dan sahabat yang telah memberikan dukungan, do'a, dan kasih sayangnya.

Semoga karya ilmiah ini bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan dan bagi kemajuan ilmu pengetahuan.



## ABSTRACT

*The purpose of this study was to find out how the influence of motivation and discipline on employee performance at PT Sinar Sosro Kantor Pusat Distribusi Cisaat Sukabumi. The population of this study is all employees of PT. Sinar Sosro Kantor Pusat Distribusi Cisaat Sukabumi totaling 53 while the internal sample is 50 employees obtained from purposive sample criteria. data collection techniques using a questionnaire. The data collection method in this study uses primary data sources and secondary data. Primary data was obtained by conducting research online using a questionnaire. Secondary data used in this study were obtained from books, journals, expert opinions, and internet sites. The data analysis used was validity test, reliability test, classical assumption test and multiple linear regression test. The tool for data processing used is SPSS version 25 for windows. The results showed that motivation (X1) obtained a sig value of  $0.003 < 0.05$  and t value  $3.109 < 1.677$  t table so it can be concluded that motivation (X1) has a significant effect on employee performance (Y). So it means that H1 of this study is accepted. Discipline (X2) obtained a sig value of  $0.399 > 0.05$  and t value  $0.852 < 1.677$  t table. It can be concluded that discipline has no effect on Discipline X2 does not have a significant effect on Y. So it means that in H2 the research is not accepted. Analyst test f on the variable motivation X1 and discipline X2 together get a sig value of  $0.000 < 0.05$  and a calculated f value of  $51,658 >$  from the value of f table. So it can be concluded that motivation and discipline variables jointly affect employee performance variables. Then it means that H3 of the research is accepted. Then the influence of motivation and discipline together affects the performance of employees of PT. Sinar Sosro Kantor Pusat Distribusi Cisaat Sukabumi.*

**Kata Kunci:** *Motivation, Discipline, Employee Perfor*

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan di PT Sinar Sosro Kantor Pusat Distribusi Cisaat Sukabumi. populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Sinar Sosro Kantor Pusat Distribusi Cisaat Sukabumi yang berjumlah 53 adapun sampel dalam adalah 50 karyawan yang didapatkan dari kriteria *purposive sampel* . teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan dengan melakukan penelitian secara online menggunakan kusisioner Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari buku, jurnal, pendapat para ahli, serta situs internet Analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji regresi linear berganda. Alat bantu untuk pengolahan data yang digunakan adalah *SPSS* versi 25 for windows. Hasil penelitian menunjukan bahwa Motivasi (X1) didapatkan nilai sig sebesar  $0.003 < 0.05$  dan nilai *t hitung*  $3.109 < 1.677$  *t tabel* sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Maka artinya pada H1 dari penelitian ini diterima. Disiplin (X2) didapatkan nilai sig sebanyak  $0.399 > 0.05$  dan nilai *t hitung*  $0.852 < 1.677$  *t tabel* dapat disimpulkan bahwa disiplin tidak berpengaruh terhadap Disiplin X2 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y. Maka artinya pada H2 dari penelitian tidak diterima. Analis uji f pada variabel motivasi X1 dan disiplin X2 secara bersama-sama mendapatkan nilai sig  $0.000 < 0.05$  dan nilai *f hitung*  $51.658 >$  dari nilai *f tabel* . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan disiplin secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Maka artinya pada H3 dari penelitian diterima. Maka Pengaruh Motivasi dan Disiplin secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Kantor Pusat Distribusi Cisaat Sukabumi.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin, Kinerja Karyawan

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, berkat rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Selanjutnya tidak lupa pula penulis mengucapkan Shalawat dan Salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad Shalallahu ‘Alaihi Wasallam yang telah membawa Risalah nya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Oleh karena kuasa-Nya, penulis dapat menyelesaikan tugas akhir Skripsi ini dengan judul pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pt. Sinar Sosro kp Sukabumi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Program Sarjana (S1) Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Humaniora, Universitas Nusa Putra Sukabumi. Penulisan karya tulis ini dapat diselesaikan dengan baik berkat bantuan dari berbagai pihak, baik dukungan moril maupun materil, do'a serta dorongan semangat yang sangat berarti bagi penulis. Sehubungan dengan itu penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

- 
1. Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, nikah serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
  2. Bapak Dr. Kurniawan, S.T. M.Si., M.M selaku Rektor Universitas Nusa Putra
  3. Bapak Anggy J, S.Pd., M.T., selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik Universitas Nusa Putra
  4. Bapak Agung Maulana M.A., selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra Sukabumi.
  5. Ibu Hesri Mintawati, Ph.D, selaku Dosen Pembimbing I Universitas Nusa Putra Sukabumi. Terimakasih untuk saran, masukan dan kritik yang membangun sehingga bermanfaat bagi penulis serta dapat menyelesaikan skripsi ini.
  6. Ibu Marina, M.Pd., M.M selaku Dosen Pembimbing II Universitas Nusa Putra Sukabumi. Terimakasih untuk saran, masukan dan kritik yang membangun sehingga bermanfaat bagi penulis serta dapat menyelesaikan skripsi ini.

7. Bapak Kalfajrin Kurniaji, M.M., MBA selaku Ketua Penguji Universitas Nusa Putra Sukabumi. Terimakasih untuk saran, masukan dan kritik yang membangun sehingga bermanfaat bagi penulis serta dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Terbesar rasa terima kasih ini penulis ucapkan kepada orang tua penulis, yang telah memberikan cinta, kasih, dukungan dari segi apapun, do'a dan restu yang diberikan kepada penulis dari mulai perjalanan awal kuliah sampai dengan penyusunan skripsi hingga selesai.
9. Terimakasih untuk kaka-kaka ku yang telah banyak memberikan dukungan, moril, materi dan spiritual kepada penulis. Terutama untuk kaka perempuan ku satu-satunya, terimakasih selalu menjadi "Rumah" selama perjalanan kuliah hingga akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Teman-teman terdekat, terutama Yopani, Destira, Sinta, Lusi, Rahmi, Aisyah, Sahal dan Nurul terimakasih telah sama-sama berproses dan menemani dari awal hingga sampai saat ini selama berkuliah di Universitas Nusa Putra, bukan karena hanya sekedar kebutuhan akademis namun menjadi tempat berbagi cerita, canda, tawa, suka dan duka juga saling memberikan dukungan sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Teman-teman MN19A yang telah sama-sama berjuang meraih gelar Sarjana Manajamen.
12. Tidak lupa untuk diri sendiri, terimakasih telah berjuang dan bertahan dalam menikmati proses panjang ini. Kedepannya, menjadi apapun dan siapapun "kamu" setelah ini, I really appreciate it.
13. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat kami harapkan demi perbaikan. Amin Yaa Rabbal 'Alamiin.

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

---

Sebagai civitas akademik Universitas NUSA PUTRA, saya yang  
bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Milah Nurhasanah

NIM : 20190080157

Program Studi : Manajemen

Jenis Karya : Tugas Akhir

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada  
Universitas Nusa Putra **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive  
Royalty- Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**"PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI PT SINAR SOSRO KANTOR PUSAT DISTRIBUSI  
CISAAT SUKABUMI"**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti  
Noneksklusif ini Universitas Nusa Putra berhak menyimpan,  
mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database),  
merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan  
nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Sukabumi

Pada Tanggal : 11 Agustus 2023

Yang Menyatakan,



Milah Nurhasanah

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN COVER .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN PENULIS .....</b>	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERUNTUKAN .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Batasan Masalah .....	7
1.4 Tinjauan Penelitian .....	7
1.5 Manfaat Penelitian .....	8
1.6 Sistematika Penulisan .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
2.1.2 Motivasi .....	13
2.1.3 Disiplin.....	16
2.2 Penelitian Terkait .....	20
2.2.1 Penelitian Terdahulu .....	20
2.3 Kerangka Pemikiran.....	28
2.4 Hipotesis Penelitian .....	30
2.4.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>32</b>
3.1 Metode Penelitian .....	32
3.2 Jenis dan Sumber data.....	32

3.3 Tempat Penelitian dan Jadwal Penelitian.....	32
3.4 Definisi Operasional Variabel .....	33
3.5 Populasi dan Sampel .....	35
3.6 Teknik Pengambilan Sampel.....	35
3.7 Metode Pengumpulan Data .....	36
3.8 Teknik Analisis Data.....	37
3.8.1 Uji Instrumen .....	37
3.8.2 Uji Asumsi Klasik .....	39
3.9 Uji Hipotesis.....	43
3.9.1 Uji T.hitung (Persial).....	43
3.9.2 Uji Signifikansi Simultan (F) .....	45
3.9.3 Uji Koefisien Determinan (R2) .....	45
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>47</b>
4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	52
4.3.1 Hasil UjiNormalitas Data.....	52
4.3.2 Hasil Uji Heteroskedasitas .....	54
4.3.3 Hasil Uji Multikolinearitas .....	54
4.4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	55
4.5 Uji Hipotesis.....	56
4.5.1 Uji T Hitung .....	56
4.5.2 Uji Signifikansi (F).....	58
4.5.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2).....	58
4.6 Pembahasan .....	59
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>64</b>
5.1 KESIMPULAN .....	64
5.2 Saran.....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>66</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>72</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1. 1 Daftar Kinerja Karyawan Target Penjualan.....</b>	<b>5</b>
<b>Tabel 1. 2 Data Disiplin Karyawan (Absensi Karyawan) .....</b>	<b>5</b>
<b>Tabel 1. 3 Data Motivasi Penilaian Kerja Karyawan.....</b>	<b>6</b>
<b>Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>21</b>
<b>Tabel 2. 2 Model Kerangka Penelitian.....</b>	<b>29</b>
<b>Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian .....</b>	<b>33</b>
<b>Tabel 3. 2 Skala Likert .....</b>	<b>34</b>
<b>Tabel 3. 3 Definisi Operasional (2020) .....</b>	<b>34</b>
<b>Tabel 4. 1 Usia .....</b>	<b>47</b>
<b>Tabel 4. 2 Lama Bekerja .....</b>	<b>47</b>
<b>Tabel 4. 3 Pendidikan .....</b>	<b>48</b>
<b>Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas .....</b>	<b>48</b>
<b>Tabel 4. 5 Reability Test Variable Y .....</b>	<b>51</b>
<b>Tabel 4. 6 Reability Test Variable X1 .....</b>	<b>51</b>
<b>Tabel 4. 7 Reability Test Variable X2 .....</b>	<b>51</b>
<b>Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas .....</b>	<b>52</b>
<b>Tabel 4. 9 Uji Heteroskedasitas .....</b>	<b>54</b>
<b>Tabel 4. 10 Uji Multikolinearitas.....</b>	<b>55</b>
<b>Tabel 4. 11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....</b>	<b>55</b>
<b>Tabel 4. 12 Uji T Hitung.....</b>	<b>57</b>
<b>Tabel 4. 13 Uji Signifikansi (F) .....</b>	<b>58</b>
<b>Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2) .....</b>	<b>59</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Regresi .....	53
Gambar 4. 2 Histogram .....	53



## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran 1 KINERJA KARYAWAN (Y) .....</b>	<b>72</b>
<b>Lampiran 2 MOTIVASI (X1) .....</b>	<b>72</b>
<b>Lampiran 3 DISIPLIN (X2) .....</b>	<b>73</b>
<b>Lampiran 4 Tabulasi .....</b>	<b>75</b>
<b>Lampiran 5 Hasil Uji .....</b>	<b>86</b>



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang harus dirawat. Pemberdayaan sumber daya manusia yang dikelola secara teratur dan sistematis akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dan kompetitif. Sumber Daya Manusia merupakan Ketersediaan sumber daya manusia adalah inisiatör mendasar dari tindakan, seperti membangun kemajuan. Dengan demikian, sumber daya manusia (SDM) atau tenaga kerja dalam suatu pembangunan merupakan suatu garis besar pertimbangan yang bermanfaat bagi hasil pembangunan dan suatu komitmen yang bermanfaat bagi kemajuan suatu organisasi atau perusahaan. Sedangkan menurut (Ropiq, 2019) Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam pengelolaan suatu organisasi atau perusahaan. Dalam mencapai tujuan suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia (SDM) sebagai pengelola system. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Menurut (Hamali, 2018) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yakni sumber daya manusia (*human resource*) dan sumber daya non manusia (*nonhuman resource*).

Adapun kinerja adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang, tim, atau organisasi dalam mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan. Kinerja dapat diukur berdasarkan

indikator-indikator tertentu yang relevan dengan tugas atau pekerjaan yang sedang dilakukan. Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2018).

Adapun menurut (Afandi, 2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara *illegal*, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses itu berlangsung. (Nurjaya, 2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. (Putri, 2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Adapun motivasi adalah dorongan atau kekuatan yang mendorong seseorang untuk bertindak, berperilaku, atau mencapai tujuan tertentu. Motivasi dapat datang dari dalam diri seseorang (*internal*) atau dari faktor-faktor *eksternal*, seperti imbalan atau hukuman (*eksternal*). Motivasi mempengaruhi perilaku dan keputusan kita sehari-hari, baik dalam pekerjaan, pendidikan, hubungan pribadi, atau pencapaian tujuan hidup. Menurut (Maruli, 2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan menarikkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Didukung dengan (Ferdinatus, 2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang

salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi. Kemudian menurut (Pratiwi, 2019) Mengatakan “Motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan energik yang berasal dari dalam dan luar individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan baik bentuk, arah, intensitas, dan durasinya.”

Adapun Disiplin adalah kemampuan untuk mengatur dan mengendalikan diri sendiri sesuai dengan aturan, norma, tugas, atau rencana yang telah ditetapkan. Disiplin melibatkan kesadaran, kemandirian, pengendalian diri, komitmen, dan konsistensi dalam menjalankan suatu tindakan atau perilaku (Yunita & Rahmadaniah, 2021) Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa yang baik sulit terwujud

tujuan yang maksimal. Semakin tinggi tingkat disiplin, maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan (Jepr y & Mardika, 2020). Disiplin kerja diartikan sebagai sikap ketiaatan seseorang terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan. Bagi sebuah perusahaan menegakkan sebuah disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat penting. Karena dengan ditegakkannya disiplin kerja didalam sebuah perusahaan maka akan menjamin tata tertib serta kelancaran dalam pelaksanaan tugas, sehingga perusahaan dapat memperoleh hasil yang optimal. Menurut (Rivai, 2019) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut (Hasibuan, 2018) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Adapun penelitian ini dilakukan di PT. Sinar Sosro adalah perusahaan teh siap minum dalam kemasan botol yang pertama di Indonesia dan di dunia. PT. Sinar Sosro resmi didaftarkan pada tanggal 17 Juli 1974 oleh Bapak Soegiharto Sosrodjojo, yang berlokasi di Jalan Raya Sultan Agung KM. 28 kelurahan Medan Satria Bekasi. Sampai saat ini PT. Sinar Sosro sudah mempunyai 14 pabrik yang tersebar diseluruh Indonesia yakni, di Medan, Palembang, Pandeglang, Jakarta, Tambun, Cibitung, Ungaran, Gresik, Mojokerto, dan Gianyar. Serta pabrik yang khusus memproduksi air mineral Prim-A yaitu di Sentul, Sukabumi, Purbalingga dan Pandaan. (data mulai tahun 2014). Dalam pengembangan bisnisnya, PT. Sinar Sosro telah mendistribusikan produknya keseluruh Nusantara, melalui kantor cabang Penjualan yang tersebar di seluruh Nusantara. Selain di dalam negeri, PT. Sinar Sosro juga merambah pasar internasional dengan mengekspor produk-produk one way packaging/non botol beling kebeberapa Negara di Asia, Amerika, Eropa, Afrika, Australia dan Kepulauan Pasifik.

PT Sinar Sosro Kantor Pusat Distribusi Cisaat Sukabumi terus melakukan pemberian perusahaan sesuai dengan faktor eksternal dan internal guna memenuhi komitmen perusahaan. Tuntutan konsumen dan pelanggan bagi suatu perusahaan untuk menjadi perusahaan dengan tata kelola perusahaan yang baik agar mampu memberikan kualitas kerja yang tinggi dengan pelayanan yang baik dari seluruh PT Sinar Sosro Kantor Pusat Distribusi Cisaat Sukabumi. Penulis melakukan penelitian di salah satu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur yaitu perusahaan yang mengolah barang dari mentahan sampai jadi dan siap untuk dijual belikan. Dalam penelitian di PT Sinar Sosro Kantor Pusat Distribusi Cisaat Sukabumi ini mengalami suatu masalah yang terjadi karena kurangnya motivasi karyawan yaitu banyak karyawan yang pengetahuannya meningkat tetapi tidak mampu menerjemahkan kepandaianya ke dalam perilaku ditempat kerja, misalnya kurang cepat dalam memecahkan masalah, kurang berinovasi dalam bekerja dan kurangnya penekatan secara personal dari pimpinan atau kepala bagian yang menyebabkan kurangnya dukungan kerja dan karyawan kurang semangat dalam bekerja sehingga terjadi suatu masalah yang berdampak pada kurangnya hasil target penjualan. Masalah yang terjadi akibat kurangnya

kedisiplinan yaitu, masih banyak karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan masih ada karyawan yang pulang tidak pada waktunya, masih ada karyawan yang sering mangkir kerja dengan berbagai alasan.

Sumber daya manusia di PT Sinar Sosro Kantor Pusat Distribusi Cisaat Sukabumi adalah sebanyak 53 karyawan, dengan lulusan SMK Sederajat. Untuk melihat situasi masalah yang terjadi pada karyawan dapat di lihat tabel dibawah ini:

**Tabel 1. 1 Daftar Kinerja Karyawan Target Penjualan**

Bulan	Target Penjualan	Realisasi Penjualan
Januari	1.441.980.757	1.561.328.766
Februari	1.385.847.911	1.272.576.531
Maret	1.440.740.680	1.609.682.855
April	1.831.100.952	1.711.908.239
Mei	2.046.020.136	2.518.061.916
Juni	1.983.097.622	1.833.855.545
Juli	1.698.375.919	1.603.511.222
Agustus	1.826.938.117	1.569.777.857
September	1.798.966.339	1.648.836.983
Oktober	1.725.800.144	1.748.766.281
November	1.771.327.645	1.628.322.463
Desember	1.727.456.186	1.456.972.463
Total	20.697.672.409	19.983.601.234

Sumber : Data PT Sinar Sosro Kantor Pusat Distibusi Sukabumi (2022)

Berdasarkan tabel 1.1 hasil dari observasi seluruh hasil penjualan produk yang ada di PT Sinar Sosro bahwa pada bulan desember tahun 2022 data kinerja mengalami penurunan penjualan dari yang ditargetkan di bulan desember tahun 2022 sehingga yang menjadi target total penjualan hanya realisasi 19.983.601.234. Diketahui, akibat karyawan kurang berkomitmen dalam menjalankan tugasnya dalam bekerja, sehingga mengalami penurunan penjualan karena motivasi kerja yang kurang dari perusahaan.

**Tabel 1. 2 Data Disiplin Karyawan (Absensi Karyawan)**

Bulan	Karyawan Yang Masuk Kerja
Januari	53
Februari	53

Maret	53
April	53
Mei	53
Juni	53
Juli	50
Agustus	50
September	40
Oktober	45
November	38
Desember	35

Sumber: Data PT Sinar Sosro Kantor Pusat Distribusi Sukabumi (2022)

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, pada data disiplin karyawan terdapat gejala atau temuan masalah dari karyawan yang kurang disiplin ketika masuk kerja. Dapat dilihat pada bulan desember karyawan yang masuk kerja hanya sekitar 35 orang dari 53 karyawan pt sinar sosro.

**Tabel 1. 3 Data Motivasi Penilaian Kerja Karyawan**

Struktur Organisasi	Penilaian
Manajer Perusahaan	75
HRD Perusahaan	70
SPV Penjualan	67
UM	60

Sumber: Data PT Sinar Sosro Kantor Pusat Distribusi Sukabumi (2022)

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, pada data motivasi karyawan terdapat gejala atau temuan masalah dari penilaian dari atasan untuk karyawannya pada tahun 2022 ini kurang perhatian dan pengawasan sehingga karyawan tidak mempunyai rasa tanggung jawab dari pekerjaanya, tidak ada perhatian dari setiap bagian dari atasan untuk memberikan motivasi dalam bekerja agar mempengaruhi hasil kerja yang lebih baik, serta menjalankan tugas-tugas yang sudah diberikan.

Fenomena tersebut yang terjadi dalam latar belakang yang sudah ah penulis paparkan diatas mengenai kurang optimalnya kinerja karyawan yang di pengaruhi oleh kurang optimalnya motivasi dan disiplin kerja karyawan pada bagian target penjualan di PT Sinar Sosro Kantor Pusat Distribusi Cisaat Sukabumi. Sehingga kondisi ini juga menjadi pemicu karena kurang optimalnya kinerja yang di sebabkan karena kurangnya motivasi dan disiplin kerja karyawan dalam

menentukan kondisi kinerja pegawainya. Hal ini didasarkan kondisi yang terjadi di PT Sinar Sosro Kantor Pusat Distribusi Cisaat Sukabumi.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, penulis mengidentifikasi beberapa pertanyaan penelitian yang akan diteliti dalam penelitian ini di antaramnya sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sinar Sosro Kantor Pusat Distribusi Cisaat Sukabumi?
2. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sinar Sosro Kantor PUSAT Distribusi Cisaat Sukabumi?
3. Bagaimana motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sinar Sosro Kantor Pusat Distribusi Cisaat Sukabumi?

## 1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka peneliti memberikan batasan masalah penelitian ini hanya dilakukan di PT Sinar Sosro Kantor Pusat Distribusi Cisaat Sukabumi.



## 1.4 Tinjauan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan dapat diketahui bahwa tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Sinar Sosro Kantor Pusat Distribusi Cisaat Sukabumi.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Sosro Kantor Pusat Distribusi Cisaat Sukabumi.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Sosro Kantor Pusat Distribusi Cisaat Sukabumi.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan strategi sumber daya manusia khususnya pada pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan yang dapat menjadi acuan sebagai informasi bagi yang ingin membuat penelitian serupa.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini terdiri dari atas 5 bab, yaitu

### **BAB I PENDAHULUAN**

Berisi teori memilih judul penelitian berupa latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontrobusi penelitian, dan sistematika pembahasan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Berisi teori sebagai dasar untuk menganalisa pokok-pokok masalah dalam penelitian berupa telaah teori, hasil penelitian terdahulu, prumusan hipotesis, dan model penelitian.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Berisi gambaran dan tahapan penelitian yang menjelaskan tentang populasi, sampel, metode pengambilan sampel, definisi operasional, pengukuran variabel, dan metode analisis data.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berisi hasil analisis data dan pembahasan tentang statistik deskriptif, uji validitas dan realibitas data, analisis regresi dan pengajuan hipotesis.

### **BAB V KESIMPULAN**

Bab ini merupakan bagian akhir dari penyusunan skripsi yang berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian Pengujian hipotesis hasil penelitian pada bab ini akan di kemukakan kesimpulan dan saran sebagai berikut :

#### **5.1 KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil Pengujian Hipotesis Menunjukan bahwa Ke tiga Hipotesis Dalam penelitian ini di ajukan dalam penelitian ini diterima dan tidak diterima hipotesis nol. Berikut ini ada tiga kesimpulan yang dapat di kemukakan sebagai berikut :

1. Secara parsial menunjukan bahwa motivasi terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan hasil uji statistik uji t variabel motivasi dengan nilai signifikan kurang dari 0.05 dengan r hitung lebih dari r tabel dan koefisiensi memiliki nilai positif 0.492. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif secara persial pada kinerja karyawan. Artinya, motivasi sangat mampu membuat karyawan termotivasi dalam proses kinerja karyawan di PT. Sinar Sosro Kantor Pusat Distribusi Cisaat Sukabumi.

Terdapat Pengaruh positif yang Signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sostro Kantor Pusat Distribusi Cisaat Sukabumi.

2. Secara Parsial menunjukan bahwa Hasil statistik uji t Variabel X1 memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0.05 dengan nilai r hitung lebih kecil dari r tabel dan koefisiensi memiliki nilai positif 0.049. secara parsial disiplin tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin X2 tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Y.

Tidak terdapat Pengaruh yang Signifikan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Sostro Kantor Pusat Distribusi Cisaat Sukabumi

3. Secara simultan menunjukan bahwa motivasi dan disiplin secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan

oleh hasil uji f yaitu bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh secara simultan dengan nilai signifikan menunjukkan nilai lebih kecil dari 0.05 maka X1 dan X2 berpengaruh signifikan terhadap Y.

Terdapat Pengaruh yang Signifikan Motivasi dan Disiplin Berpengaruh masing-masing secara (Simultan) terhadap Kinerja Karyawan PT Sostro Kantor Pusat Distribusi Cisaat Sukabumi.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas maka di ajukan beberapa saran dalam ranah untuk meningkatkan kinerja personil pada karyawan PT Sinar Sosro Kantor Pusat Distribusi Sukabumi

1. Disarankan untuk personil karyawan PT Sinar Sosro Kantor Pusat Distribusi Cisaat sukabumi untuk meningkatkan kinerja karyawan, karna berdasarkan hasil penelitian termasuk katagori cukup tinggi seperti pada latar belakang pada data penjualan produk PT Sinar Sosro Kantor Pusat Distribusi Cisaat Sukabumi dan disarankan juga pada personil untuk dapat meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja karena berdasarkan data di latar belakang hasil penelitian termasuk katagori tinggi dalam kinerja penjualan.
2. Disarankan juga kepada kepala bagian PT Sinar Sosro Kantor Pusat Distribusi Cisaat Sukabumi untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya karena motivasi dan disiplin PT Sinar Sosro Kantor Pusat Distribusi Cisaat Sukabumi berdasarkan hasil penelitian termasuk kategori tinggi.
3. Diharapkan perusahaan tetap menjaga kualitas kinerja karyawan lebih baik ditingkatkan lagi disiplin dan motivasi karyawannya agar target penjualan atau capaian perusahaan tercapai karena hasil dari kinerja karyawan.
4. Pada penelitian selanjutnya dapat meneruskan dengan mengganti variabel selain yang telah dipakai pada penelitian ini yaitu motivasi, disiplin dan kinerja karyawan agar lebih berkembang lagi. Lalu memakai objek lain sealain PT Sinar Sosro Kantor Pusat Distribusi Cisaat Sukabumi yang lebih luas agar keakuratan data bisa lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau:Zanafa Publishing.
- Aditama, Nina Widowati. (2017). *Analisis Kinerja Organisasi Pada Kantor Kecamatan Blora*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau:Zanafa Publishing.
- Ahyar, Hardani et al. 2020. *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*
- Alfian, & Susanti, R. (2023). Jurnal Economina. *Jurnal Economina*, 2(2), 3–4.
- Aprilyanti, S. (2017). Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang). *Jurnal Sistem Dan Manajemen Industri*, 1(2), 68.  
<https://doi.org/10.30656/jsmi.v1i2.41>
- Cascio, Wayne F. (2018). “*Managing Human Resources*”. 7th Edition. Mc. GrawHill Companies, Inc. New York.
- Danang, Sunyoto. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny, Komariyah, & Imas. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke-1*. Bandung: Alfabeta.
- EKA WIJAYA, D. W., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84–94.
- EKA WIJAYA, D. W., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84–94.  
<https://doi.org/10.54957/jolas.v1i2.103>
- Ferdinatus, Taruh. 2020. Motivasi Kerja. Cetakan Pe. Yogyakarta: Cv Budi Utana.

- Febrianti, N. R., Ani, H. M., Hartanto, W. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan Di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso*. Jurnal Pendidikan Ekonomi, 13, 42-49.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-18)* (Revisi ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Irwanto, T., & Febrina Melinda, T. (2015). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Dan Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Bengkulu. EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2).
- Iin, Parlina (2022) *Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Perusahaan (Studi pada PT. Temas Shipping Cabang Banjarmasin)*. Diploma thesis, Universitas Islam Kalimantan MAB.
- Jepry, & Mardika, N. H. 2020. Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pana Lantas Sindo Ekspress. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 1977–1987.
- Jennifer Candra, Cut Fitri Rostina, Debby, F. A. (2022). Disiplin Kerja, Pengaruh Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karya Inti Nusa Gemilang Medan Jennifer Candra, Kompetensi PT Fitri Rostina, Cut Angela, Ferren. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(2), 407–412. <http://journal.yrpipku.com/index.php/msej>
- Juniantara, I Wayan; Riana, I Gede. *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar*. E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, [S.L.], Jan. 2016. Issn 2337-3067.

- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Edisi ke-5). Pt Raja Grafindo Persada.
- Kaat, P., Tewal, B., & Trang, I. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Royal Coconut Airmadidi. *Jurnal EMBA*, 10(1), 260–268.
- Motivasi, P., Dan, K., Kerja, D., Kinerja, T., Di, P., Kependudukan, D., Pencatatan, D., Kota, S., Aulia, P., Tsuraya, F., Tinggi, S., Ekonomi, I., Padang, K., Id, J. A., Stie, A., Kbp, ", Alamat, ", Khatib, J., 89, S. N., ... Utara, K. P. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 259–278. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1654>
- Muna, N. ; I. (2022). ( *Studi pada PT LKM Demak Sejahtera* ). 5(2), 1119–1130.
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Maruli, Tua Sitorus Raja. 2020. *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. edited by S. Irene. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Nurjaya, N. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona*. *Jurnal Ilmiah Nasional*, III(1), 60-74.
- Nurjaya, N. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona*. *Jurnal Ilmiah Nasional*, III(1), 60-74.

- Panduwiranata, R., & Yulianti, F. (2022). *Peranan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt Multi Cargo Energy Banjarmasin*. Diploma thesis, Universitas Islam Kalimantan MAB.
- Putri, S. H. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mndeline Bengkulu*. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*, 1 (1), 26-39.
- Pratiwi, Heny. 2019. *Komitmen Mengajar*. edited by P. A.Ria. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Putri Primawanti, E., & Ali, H. (2022). *Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) For Business)*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 267-285.
- Priyono, A. A. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 3(1), 31-42.
- Putri Primawanti, E., & Ali, H. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) for Business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 267–285. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.818>
- R.A Dinda Intania, R.A Dinda Intania (2021) *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi*. Skripsi Thesis, Universitas Batanghari.
- Rozali, M., & Kusnadi, K. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Takeda Indonesia. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 13(2), 65–

- Sulyianto (2018). Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sari, Masruroh. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang*. Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN), Vol. 02 No. 02, Oktober 2018.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sinambela, E., & Lestari, U. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 178-190.
- Sunyoto Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, Kuisioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset*. Yogyakarta. CAPS.
- Syafrina, Nova. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru*. Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe), Volume 8, Nomor 4, Desember 2017.
- Saloka, Yoga Haryo. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Kompensasi Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Surakarta:Universitas Muhammadiyah.
- T. Sumarningsih, "Pengaruh Kerja Lembur pada Produktivitas Tenaga Kerja Konstruksi," *Media Komunikasi Teknik Sipil*, vol. 20, no. 1, pp. 63-69, Oct. 2015.
- Wahon, Hilaria. (2022). *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Kota Among Tani Batu*. Skripsi. Malang:Universitas Islam Malang.
- Wexley, K.N., Yukl, G.A. 2003. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Wahjono, S. imam, Marina, A., Wardhana, A., & Darmawan, A. (2020). *Pengantar Manajemen*. Pt Raja Grafindo Persada.

Yunita, M., & Rahmadaniah, T. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Samudera Sarana Floresma (Ssf) Kota Bengkulu. (*JEMS: Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 163–174.

