
Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Saera Home Living

Nazwa Putri Gunawan¹, H.Asep Jamaludin², Zenita Apriani³

¹⁻³ Universitas Buana Perjuangan Karawang; Indonesia

correspondence e-mail*, mn22.nazwagunawan@mhs.ubpkarawang.ac.id¹,

asepjamaludin@ubpkarawang.ac.id², zenita@ubpkarawang.ac.id³

Submitted:2026/04/09

Revised: 2026/04/14;

Accepted: 2026/04/16; Published: 2026/04/17

Abstract

This study aims to examine the partial and simultaneous effects of work motivation and work discipline on employee performance at Saera Home Living. This research employs a quantitative method with an associative approach, involving 53 employees selected through a saturated sampling technique. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed through multiple linear regression, including validity, reliability, classical assumption, and hypothesis testing. The results reveal that work motivation has a positive and significant effect on employee performance, indicating that motivational factors play a dominant role in improving employee outcomes. In contrast, work discipline does not have a significant partial effect, suggesting that formal compliance alone is insufficient to enhance performance without internal motivation. However, both variables simultaneously influence employee performance, with a contribution of 47%, while the remaining 53% is explained by other factors. This study contributes to the literature by highlighting a contextual finding where work discipline does not significantly affect performance in a project-based interior industry setting. It emphasizes that employee performance is more strongly driven by psychological factors rather than administrative control, offering both theoretical insight and practical implications for human resource management strategies.

Keywords

Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance.



© 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY SA) license, <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi, karena kinerja perusahaan pada dasarnya ditentukan oleh kualitas dan kontribusi individu di dalamnya. Dalam perspektif manajemen modern, SDM tidak hanya dipandang sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai aset yang perlu dikelola secara efektif agar mampu menghasilkan kinerja optimal (Fahmi & Wardani, 2023). Perusahaan dituntut untuk mengembangkan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, di antaranya motivasi kerja dan disiplin kerja. Motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua variabel penting dalam perilaku organisasi yang

memiliki keterkaitan erat dengan kinerja.

Motivasi kerja mencerminkan dorongan internal maupun eksternal yang mengarahkan individu untuk mencapai target kerja secara optimal (Mudayat et al., 2022). Sementara itu, disiplin kerja menunjukkan tingkat kepatuhan individu terhadap aturan dan standar yang berlaku dalam organisasi (Manik & Turmudhi, 2024). Secara teoritis, karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan tingkat kedisiplinan yang lebih baik, sehingga berdampak positif terhadap kinerja.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ariandi et al. (2023) menemukan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor jasa. Penelitian lain oleh Kusumasari (2022) juga menegaskan adanya hubungan yang saling memperkuat antara motivasi dan disiplin kerja. Namun demikian, hasil penelitian tidak selalu konsisten, terutama pada konteks industri yang berbeda. Beberapa studi menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja apabila tidak didukung oleh sistem penghargaan dan lingkungan kerja yang memadai. Penelitian mengenai hubungan kedua variabel tersebut pada industri interior masih relatif terbatas, sehingga membuka ruang untuk dilakukan kajian lebih lanjut dalam konteks spesifik.

Saera Home Living sebagai perusahaan yang bergerak di bidang interior menghadapi tuntutan tinggi dalam menjaga kualitas produk dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Karakteristik industri ini menuntut tingkat koordinasi tim, ketelitian, serta kedisiplinan yang tinggi agar hasil pekerjaan sesuai dengan preferensi pelanggan. Namun, berdasarkan pengamatan awal, terdapat indikasi penurunan kedisiplinan dan motivasi kerja karyawan yang berpotensi memengaruhi kinerja.

ABSENSI KEHADIRAN SAERA HOME LIVING AGUSTUS- OKTOBER 2025											
No	Nama	Departemen	AGUSTUS			SEPTEMBER			OKTOBER		
			HADIR	TIDAK HADIR	% KEHADIRAN	HADIR	TIDAK HADIR	% KEHADIRAN	HADIR	TIDAK HADIR	% KEHADIRAN
1	Rieke Ning tias	Kepala Toko	26	1	96%	24	0	100%	24	3	89%
2	Mutiara adzki	Admin	24	2	92%	21	3	88%	21	6	78%
3	Mirvana alifia	Content Creator	26	0	100%	23	1	96%	20	7	74%
4	Rio Febrin	Team Survey	22	5	81%	20	4	83%	27	0	100%
5	Dede Muham	Team Survey	24	3	89%	21	3	88%	26	1	96%
6	Dwi Hanif	Team pasang wa	21	6	78%	22	2	92%	25	2	93%
7	Jono	Team Pasang wa	23	4	85%	21	3	88%	17	10	63%
7	Kuadian	Team pasang wa	23	4	85%	17	7	71%	25	2	93%
8	Supri	Team Wallmould	21	6	78%	21	3	88%	21	6	78%
9	Masdhan	Team Wallmould	20	7	74%	21	3	88%	17	10	63%
10	Hendi	Team wallmould	23	4	85%	17	5	77%	24	3	89%
11	Fauzi	Team wallmould	21	6	78%	20	4	83%	24	3	89%
12	Wahyu Sulisty	Team pasang wa	22	5	81%	18	6	75%	27	0	100%
13	Abdurrohimi	Team pasang wa	22	5	81%	19	5	79%	21	6	78%
14	Nazwa Putri	Host Live Stream	26	1	96%	22	2	92%	19	8	70%
15	Nikmah	Marketing Onlin	27	0	100%	21	3	88%	19	8	70%
16	Suherlang	Team pasang vir	22	5	81%	21	3	88%	18	9	67%
17	Romadon	Team pasang vir	22	5	81%	23	1	96%	21	6	78%
18	Fauzan Azlma	Team pasang gor	23	4	85%	19	5	79%	27	0	100%
19	Rivaldo Elfans	Team pasang gor	22	5	81%	24	0	100%	23	4	85%
20	Melani	Team pasang wa	25	2	93%	24	0	100%	17	10	63%
21	Ryan Atmos	Team jahit gordy	27	0	100%	22	2	92%	24	3	89%
22	Arde Saputra	Team pasang wa	20	7	74%	22	2	92%	17	10	63%
23	Dzikri Fauzi	Team pasang wa	26	1	96%	21	3	88%	21	6	78%
25	Soih	Kepala Furnish	22	5	81%	19	5	79%	24	3	89%
26	Daffan Abiyani	Kepala Produksi	24	3	89%	23	1	96%	18	9	67%
27	Iskandar	Kepala Mesin CN	21	6	78%	22	2	92%	23	4	85%
28	Nita Saras	Team Desain 1	20	7	74%	18	6	75%	22	5	81%
29	Masdhan	Team Desain Dr	27	0	100%	19	5	79%	22	5	81%
30	Zaki Rahmat	Team Desain 3D	26	1	96%	27	0	100%	19	8	70%
31	Devin	Team Desain Ma	20	7	74%	19	5	79%	23	4	85%
32	Wahyu Afandi	Team koordinat	20	7	74%	21	3	88%	17	10	63%
33	Mahmudin	Purchasing/ Pem	19	8	70%	20	4	83%	25	2	93%
34	Zunardi	Team potong HN	27	0	100%	19	5	79%	25	2	93%
35	Apeng	Team potong kay	25	2	93%	12	12	50%	26	1	96%
36	Sandi Jabbar	Team potong kay	24	3	89%	18	6	75%	23	4	85%
37	Deni Marwan	Team Perakitan	25	2	93%	19	5	79%	17	10	63%
38	Ersa	Team Perakitan	27	0	100%	21	3	88%	24	3	89%
38	Didik	Team pemasangan	25	2	93%	22	2	92%	25	2	93%
40	Wawan	Team Quality co	25	2	93%	21	3	88%	27	0	100%
41	Fadilah	Kepala team pro	23	4	85%	20	4	83%	24	3	89%
42	Indra	Team Potong kac	25	2	93%	19	5	79%	15	12	56%
43	Maman	Team Finishing k	23	4	85%	19	5	79%	19	8	70%
44	Gaban suharm	Team Quality co	24	3	89%	20	4	83%	18	9	67%
45	Rahmat Yusup	Team Amplas 1 c	24	3	89%	19	5	79%	18	9	67%
46	Karisman	Team Amplas 2 c	21	6	78%	20	4	83%	19	8	70%
47	Tarmizi	Team cat tahap	19	7	73%	18	6	75%	19	8	70%
48	Jumadi	Team cat glossy	23	4	85%	18	6	75%	19	8	70%
49	Mulyono	Team cat matte	21	6	78%	18	6	75%	21	6	78%
50	Rizal	Team pengemas	21	6	78%	19	5	79%	19	8	70%
51	Jajang	Team pengemas	23	4	85%	21	3	88%	19	8	70%
52	Dadang	Team pengantar	19	8	70%	18	6	75%	23	4	85%
53	Surono	Team pemasangan	20	7	74%	19	5	79%	18	9	67%
54	Wahyu	Team pemasangan	24	3	89%	19	5	79%	23	4	85%
TOTAL	KEHADIRAN		TOTAL KEHADIRAN			TOTAL KEHADIRAN			TOTAL KEHADIRAN		
	TIDAK HADIR		TOTAL TIDAK HADIR			TOTAL TIDAK HADIR			TOTAL TIDAK HADIR		
		86%			84%			79%			
		14%			16%			21%			

Gambar 1. Absensi karyawan pada Saera Home Living

Hal tersebut diperkuat dengan data absensi karyawan periode Agustus hingga Oktober 2025 yang menunjukkan adanya peningkatan tingkat ketidakhadiran. Persentase ketidakhadiran meningkat dari 14% pada bulan Agustus menjadi 21% pada bulan Oktober. Secara empiris, peningkatan absensi ini tidak hanya mencerminkan rendahnya disiplin kerja, tetapi juga dapat diinterpretasikan sebagai indikator menurunnya motivasi kerja. Dalam kajian perilaku organisasi, tingkat absensi sering digunakan sebagai salah satu proksi untuk mengukur komitmen dan motivasi karyawan terhadap pekerjaan. Tingginya tingkat ketidakhadiran berpotensi menurunkan produktivitas, mengganggu alur kerja tim, serta berdampak pada keterlambatan penyelesaian proyek dan kualitas layanan kepada pelanggan.

Fenomena tersebut belum dianalisis secara mendalam dalam konteks hubungan kausal antara motivasi, disiplin, dan kinerja karyawan pada Saera Home Living. Terdapat celah penelitian (research gap) yang perlu dikaji, yaitu belum adanya penelitian yang secara spesifik menguji

pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada industri interior, serta belum jelasnya konsistensi pengaruh kedua variabel tersebut dalam konteks organisasi yang memiliki karakteristik kerja berbasis proyek.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Saera Home Living, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, serta menjadi dasar pertimbangan praktis bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja karyawan melalui penguatan motivasi dan disiplin kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pendekatan ini bertujuan untuk menguji hubungan kausal antara variabel independen, yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Metode kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengukuran variabel secara objektif dan analisis data menggunakan teknik statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2021). Penelitian dilaksanakan pada periode Agustus hingga Oktober 2025 di Saera Home Living yang berlokasi di Kabupaten Karawang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Saera Home Living. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, yaitu sebanyak 53 orang, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Variabel dalam penelitian ini terdiri atas motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) sebagai variabel independen, serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Motivasi kerja diukur melalui indikator kebutuhan berprestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan kepuasan kerja. Disiplin kerja diukur melalui indikator kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan konsistensi dalam bekerja. Kinerja karyawan diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, serta kerja sama.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel. Setiap variabel diukur menggunakan beberapa item pernyataan yang dikembangkan dari teori dan penelitian terdahulu, dengan total item sebanyak 12–16 pernyataan. Teknik pengukuran menggunakan skala Likert 5 poin, yaitu mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju), sehingga memungkinkan pengukuran persepsi

responden secara kuantitatif. Instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana item pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk memastikan konsistensi alat ukur. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas guna memastikan kelayakan model regresi. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji F untuk menguji pengaruh simultan. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas Data

Uji validitas data menggunakan *Corrected Item-Total Correlation* dengan ketentuan r hitung item $> 0,271$ ($0,271$ adalah nilai r tabel untuk $df = (n - 2) = 53 - 2 = 51$ dan tingkat signifikansi $0,05$). Hasil uji validitas data sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Data

Motivasi Kerja				Disiplin Kerja				Kinerja Karyawan			
Kuesio ner	r hitu ng	r tab el	Keteran gan	Kuesio ner	r hitu ng	r tab el	Keteran gan	Kuesio ner	r hitu ng	r tab el	Keteran gan
Item 1	0,629		Valid	Item 1	0,685		Valid	Item 1	0,568		Valid
Item 2	0,795		Valid	Item 2	0,638		Valid	Item 2	0,695		Valid
Item 3	0,743	0,271	Valid	Item 3	0,724	0,271	Valid	Item 3	0,578	0,271	Valid
Item 4	0,731		Valid	Item 4	0,602		Valid	Item 4	0,552		Valid
Item 5	0,496		Valid	Item 5	0,749		Valid	Item 5	0,513		Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2026)

Berdasarkan tabel 1 hasil uji validitas data diketahui bahwa nilai r hitung setiap item kuesioner masing-masing variabel penelitian $> 0,271$. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa data setiap variabel penelitian valid.

2. Reliabilitas Uji Data

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Motivasi kerja	0,855		Reliabel
Disiplin kerja	0,860	> 0,60	Reliabel
Kinerja karyawan	0,795		Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2026)

Berdasarkan tabel 2 hasil uji reliabilitas data diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel yaitu motivasi kerja $0,855 > 0,60$, disiplin kerja $0,860 > 0,60$ dan kinerja karyawan $0,795 > 0,60$. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa data setiap variabel penelitian reliabel.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan ketentuan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $> 0,05$. Hasil uji normalitas data sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data

Test Statistic	Asymp. Sig. (2-tailed)	Kriteria	Keterangan
0,100	0,200	> 0,05	Berdistribusi normal

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2026)

Berdasarkan tabel 3 hasil uji normalitas data diketahui bahwa nilai pada *Asymp Sig. (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa data berdistribusi normal.

4. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas menggunakan metode *Tolerance* dan VIF dengan ketentuan nilai *Tolerance* $> 0,01$ serta nilai VIF < 10 . Hasil uji multikolinieritas sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	Kriteria	VIF	Kriteria	Keterangan
Motivasi kerja	0,535		1,870		Tidak terjadi multikolonieritas
Disiplin kerja	0.535	> 0,01	1,870	< 10	Tidak terjadi multikolonieritas

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2026)

Berdasarkan tabel 4 hasil uji multikolinieritas diketahui bahwa nilai *Tolerance* motivasi kerja dan disiplin kerja $0,535 > 0,1$ dengan nilai VIF $1,870 < 10$. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa data tidak terjadi masalah multikolinearitas.

5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menggunakan metode *Glejser* dengan ketentuan nilai signifikan $> 0,05$.

Hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Sig.	Kriteria	Keterangan
Motivasi kerja	0,458	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Disiplin kerja	0.440		Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2026)

Berdasarkan tabel 5 hasil uji heteroskedastisitas diketahui bahwa nilai signifikan motivasi kerja $0,458 > 0,05$ dan nilai signifikan disiplin kerja $0,440 > 0,05$. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa data tidak memiliki gejala heteroskedastisitas.

6. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi menggunakan metode *Durbin Watson* (DW) dengan ketentuan nilai DW berada pada $dU < DW < 4 - dU$. Hasil uji autokorelasi sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

DW	dU	4-dU	Hasil	Kriteria	Keterangan
1,7411	1,636	2,364	$1,636 < 1,741 < 2,364$	$dU < DW < 4 - dU$	Tidak terjadi autokorelasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2026)

Berdasarkan tabel 6 hasil uji autokorelasi diketahui bahwa nilai DW sebesar 1,741. Nilai dU diperoleh dari tabel DW pada signifikansi 0,05 dengan $n = 53$ dan $k = 2$ (k adalah jumlah variabel independen). Tabel DW diperoleh nilai $dU = 1,636$ sehingga nilai $4 - dU = 2,364$. Dari hasil pengujian nilai DW berada pada $dU < DW < 4 - dU$ yaitu $1,636 < 1,741 < 2,364$. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa data tidak terjadi autokorelasi.

7. Regresi Linier Berganda

Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Nilai persamaan regresi diambil dari nilai B pada *Unstandardized Coefficients*. Hasil regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 7. Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien B	Standar Error
Konstanta	5,748	2,006
Motivasi kerja	0,546	0,127
Disiplin kerja	0,113	0,142

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2026)

Berdasarkan tabel 7 regresi linier berganda diketahui bahwa persamaan yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 5,748 + 0,546 X_1 + 0,113 X_2 + e$$

- a. Konstanta: Dari persamaan diperoleh nilai konstanta 5,748, artinya kinerja karyawan sebesar 5,748 jika motivasi kerja dan disiplin kerja sama dengan 0.
- b. Motivasi: Dari persamaan diperoleh nilai koefisien regresi 0,546, artinya apabila motivasi kerja meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,546 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
- c. Disiplin kerja: Dari persamaan diperoleh nilai koefisien regresi 0,113, artinya apabila disiplin kerja meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,113 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

8. Uji t

Uji secara t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara individu (parsial) terhadap variabel dependen. Hasil uji t sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji t

Variabel	Nilai Sig.	Kriteria	Keterangan
Motivasi kerja	0,000	< 0,05	Signifikan
Disiplin kerja	0,429		Tidak Signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2026)

Berdasarkan tabel 8 hasil uji diketahui bahwa secara parsial diperoleh nilai sebagai berikut:

- a. Nilai signifikan motivasi kerja $0,000 < 0,05$. Artinya, H_1 diterima sehingga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Saera Home Living.
- b. Nilai signifikan disiplin kerja sebesar $0,429 > 0,05$. Artinya, H_2 ditolak sehingga disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Saera Home Living.

9. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Hasil uji F sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji F

Model	Nilai Sig.	Kriteria	Keterangan
<i>Regression</i>	0,000	< 0,05	Signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2026)

Berdasarkan tabel 9 hasil uji F diketahui bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya, H_3 diterima sehingga motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Saera Home Living.

10. Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi

<i>Model Summary</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
	0,470	0,449

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2026)

Berdasarkan tabel 10 hasil koefisien determinasi diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,470 atau 47%. Artinya, variasi variabel kinerja karyawan Saera Home Living dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan disiplin kerja mencapai 47%. Sedangkan sisanya sebesar 53% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Menurut Hasibuan (2020) MSDM adalah seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar fektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal (Busro, 2022). Menurut Sinambela (2020) MSDM adalah pengelolaan terhadap manusia sebagai aset organisasi yang paling berharga, melalui serangkaian kebijakan dan praktik yang dirancang untuk memaksimalkan kontribusi karyawan dalam mencapai keunggulan kompetitif organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa MSDM adalah sebuah seni dan ilmu pengelolaan manusia yang dipandang sebagai aset organisasi paling berharga, melalui pengaturan hubungan dan peran tenaga kerja secara strategis, efektif, secara efisien memaksimalkan kontribusi individu demi tercapainya tujuan bersama dalam menciptakan keunggulan kompetitif perusahaan.

Menurut Maruli (2020) motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Rizky, 2022). Menurut Rumbiak et al. (Manik & Turmudhi, 2024), motivasi adalah faktor eksternal yang mendorong seseorang atau

sebuah tim untuk menyelesaikan tugasnya dengan sukarela.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah suatu kekuatan pendorong, baik yang berasal dari hasrat internal (dalam diri) maupun faktor eksternal yang mampu menciptakan gairah dan semangat kerja agar individu atau tim bersedia bekerja secara sukarela, efektif, dan terintegrasi demi mencapai tujuan organisasi serta kepuasan kerja.

Pada penelitian ini, ada 5 indikator dalam mengukur motivasi kerja (Maruli, 2020), yaitu: 1) Kebutuhan fisik: Kebutuhan paling dasar karyawan agar dapat bekerja dengan baik (fokus kompensasi). 2) Kebutuhan rasa aman: Kebutuhan kepastian bahwa karyawan terlindungi secara fisik maupun secara status pekerjaan di perusahaan. 3) Kebutuhan sosial: Kebutuhan sebagai makhluk sosial, di tempat kerja hubungan antar manusia sangat mempengaruhi semangat kerja. 4) Kebutuhan penghargaan: Kebutuhan karyawan ingin diakui kontribusinya setelah kebutuhan dasar terpenuhi. 5) Kebutuhan perwujudan diri: Kebutuhan karyawan ingin mengembangkan potensi diri secara maksimal.

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan ditemukan bahwa motivasi kerja berdampak dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Fahrudin et al. (2024) menemukan bahwa baik motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Aulia et al. (2024) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Bima. Penelitian Aidah et al. (2025) menemukan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT Bina Media Tenggara secara positif dan signifikan. Penelitian Arianto & Rahayu (2025) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bagus Jaya Textile. Penelitian Prasetyani (2025) menemukan bahwa motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Wau et al., (2021) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, taat terhadap peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis dan mampu menjalankan serta menerima sanksi apabila melanggar peraturan yang telah dibuat. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan pimpinan untuk mengubah suatu perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan serta norma-norma sosial yang berlaku (Hermayanti & Maro, 2020). Menurut Sutrisno (2022) disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku (tertulis atau tidak tertulis) serta sanggup menjalankannya maupun tidak mengelak untuk menerima sanksi

apabila melanggar.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap mental dan perilaku yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, serta penghormatan terhadap seluruh peraturan perusahaan (baik tertulis maupun tidak tertulis) dan norma sosial yang didasari oleh kesadaran diri untuk menjalankan tugas serta kesediaan menerima sanksi apabila terjadi pelanggaran.

Pada penelitian ini, ada 5 indikator dalam mengukur disiplin kerja (Hermayanti & Maro, 2020), yaitu: 1) Kesadaran dalam menaati peraturan: Indikator ini mengukur sejauh mana karyawan memahami dan menyadari bahwa peraturan dibuat untuk kepentingan bersama, bukan sekadar paksaan. 2) Kepatuhan terhadap peraturan tertulis dan tidak tertulis: Indikator ini mencakup ketaatan pada aturan formal (dokumen resmi) maupun norma sosial atau etika yang berlaku di lingkungan kerja. 3) Tanggung jawab dalam menjalankan tugas: Indikator ini berkaitan dengan komitmen karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diamanahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya. 4) Kemampuan untuk menghindari pelanggaran: Indikator ini menunjukkan tingkat pengendalian diri karyawan untuk tidak melakukan tindakan yang merugikan perusahaan. 5) Ketegasan menghadapi sanksi: Indikator ini mengukur sejauh mana karyawan menerima dan menjadikan sanksi sebagai alat koreksi diri untuk tidak mengulangi kesalahan.

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Fahrudin et al. (2024) menemukan bahwa disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Lesmana et al. (2024) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian Aidah et al. (2025) menemukan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT Bina Media Tenggara secara positif dan signifikan. Penelitian Arianto & Rahayu (2025) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bagus Jaya Textile. Penelitian Prasetiyani (2025) menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Lisa (2022) kinerja karyawan adalah gabungan antara perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat- syarat tugas yang ada pada masing-masing karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi dari fungsi sebuah pekerjaan yang tertentu atau sebuah kegiatan pada suatu pekerjaan tertentu kurang lebih selama periode waktu tertentu, yang dapat memperlihatkan kualitas serta kuantitas dari

pekerjaan tersebut (Adhari, 2020). Menurut Busro (2022) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah hasil nyata dari pelaksanaan tugas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu, yang mencakup perpaduan antara perilaku kerja dengan prestasi yang terukur secara kualitas dan kuantitas, serta didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan demi mencapai tujuan organisasi.

Pada penelitian ini, ada 5 indikator dalam mengukur kinerja karyawan (Adhari, 2020), yaitu:

1) Kualitas kerja: Indikator ini mengukur sejauh mana hasil kerja karyawan mendekati kesempurnaan atau sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. 2) Kuantitas kerja: Indikator ini fokus pada jumlah atau volume kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam periode tertentu. 3) Ketepatan waktu: Indikator ini mengukur kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah disepakati. 4) Efektivitas kerja: Indikator ini menilai sejauh mana penggunaan sumber daya perusahaan dimaksimalkan untuk mencapai hasil terbaik. 5) Komitmen kerja: Indikator ini menilai keterikatan emosional dan rasa tanggung jawab karyawan terhadap keberhasilan perusahaan.

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan ditemukan bahwa kinerja karyawan terbukti dipengaruhi oleh motivasi kerja dan disiplin kerja. Penelitian Pratama & Setiawan (2022) menemukan bahwa Secara parsial maupun bersama-sama, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja. Penelitian Rahayu & Lestari (2022) menemukan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Disiplin kerja ditemukan sebagai variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja dibandingkan motivasi. Penelitian Sari & Wijaya (2023) menemukan bahwa motivasi (melalui pemberian insentif dan penghargaan) dan disiplin (melalui ketepatan waktu) secara parsial serta simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Siregar & Handoko (2020) menemukan bahwa menemukan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Keduanya signifikan secara parsial maupun simultan. Kurniawan (2022) menemukan bahwa motivasi dan disiplin tetap konsisten berpengaruh positif terhadap kinerja baik parsial maupun simultan.

1. X1 ke Y

Hasil penelitian menunjukkan bahwa X1 ke Y, hasilnya bernilai signifikan motivasi kerja $0,000 < 0,05$. Artinya, X1 diterima sehingga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Saera Home Living. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Selain itu, menegaskan bahwa pada Saera Home Living, aspek psikologis karyawan (motivasi) tetap menjadi penggerak utama kinerja. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Pratama & Sari (2023) yang menyatakan bahwa dorongan motivasi yang tepat dapat meningkatkan produktivitas. Namun, hasil ini berbeda dengan temuan Saputra & Handayani (2025) yang menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. X2 ke Y

Hasil penelitian menunjukkan bahwa X2 ke Y, hasilnya bernilai signifikan disiplin kerja $0,429 > 0,05$. Artinya, X2 ditolak sehingga disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Saera Home Living. Secara teoritis (seperti Hasibuan atau Sutrisno), disiplin memang dianggap sebagai pilar kinerja. Namun, hasil uji statistik sering kali berkata lain seperti penelitian ini. Pada Saera Home Living ada beberapa faktor yang menyebabkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya: 1) budaya kerja yang berbasis hasil. 2) jenis pekerjaan yang mekanis, 3) kurangnya dukungan fasilitas dan kompetensi, 4) faktor motivasi yang dominan. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Hidayat & Gunawan (2022) yang menyatakan disiplin kerja (seperti jam absen) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun, hasil ini berbeda dengan temuan Wibowo (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. X1 dan X2 ke Y

Hasil penelitian menunjukkan X1 dan X2 ke Y, menunjukkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya, Y diterima sehingga motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Saera Home Living. Hal ini membuktikan bahwa kombinasi mental penggerak (motivasi) dan keteraturan perilaku (disiplin) adalah kunci performa karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Pratama (2023) yang menyatakan bahwa secara simultan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,470 atau 47%. Artinya, variasi variabel kinerja karyawan Saera Home Living dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan disiplin kerja mencapai 47%. Sedangkan sisanya

sebesar 53% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Implikasi praktis bagi manajemen (sisi manajerial), motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara parsial, implikasinya adalah keberhasilan kerja di Saera Home Living sangat bergantung pada aspek psikologis karyawan. Manajemen harus lebih fokus pada pemberian insentif, pengakuan atas prestasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang memicu gairah kerja daripada sekadar memperketat pengawasan. Disiplin tidak berpengaruh secara parsial mengimplikasikan adanya "ketidaksesuaian" antara aturan yang diterapkan dengan hasil kerja nyata. Aturan disiplin (seperti jam absen) mungkin dijalankan hanya sebagai formalitas tanpa benar-benar meningkatkan kinerja. Manajemen perlu mengubah disiplin dari yang bersifat "menghukum" menjadi disiplin yang "mendukung" (misal: memberikan fleksibilitas selama target tercapai).

Implikasi teoretis (sisi akademis), dukungan Terhadap Teori Motivasi: Hasil ini memperkuat teori Maslow atau Herzberg, yang menyatakan bahwa pemenuhan kebutuhan dan faktor motivator internal adalah penggerak utama performa individu di tempat kerja. Anomali Teori Disiplin: Hasil ini memberikan kontribusi baru bahwa pada objek penelitian tertentu, ketaatan administratif (disiplin) tidak selalu menjamin hasil kerja yang baik jika karyawan tidak memiliki dorongan internal (motivasi). Ini menantang teori klasik yang selalu menganggap disiplin sebagai syarat mutlak kinerja

KESIMPULAN

Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan. Namun demikian, secara simultan motivasi dan disiplin kerja tetap berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa dalam konteks Saera Home Living, faktor psikologis berupa motivasi menjadi determinan utama dalam mendorong kinerja, sementara disiplin kerja yang bersifat administratif belum tentu mampu meningkatkan kinerja apabila tidak didukung oleh sistem kerja yang relevan. Hal ini mengindikasikan adanya pergeseran paradigma bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kepatuhan terhadap aturan, tetapi lebih dipengaruhi oleh dorongan internal dan kondisi kerja yang memotivasi.

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah manajemen perlu lebih menekankan strategi peningkatan motivasi kerja, seperti pemberian penghargaan, insentif, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas. Sistem disiplin kerja perlu dievaluasi agar tidak hanya

bersifat formalitas, tetapi mampu mendorong kinerja secara nyata, misalnya dengan menerapkan disiplin berbasis hasil (result-oriented). Penelitian ini memperkuat pentingnya teori motivasi sebagai faktor dominan dalam kinerja, sekaligus menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja bersifat kontekstual. Disarankan bagi penelitian selanjutnya untuk menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, atau kompensasi guna menjelaskan sisa variasi kinerja karyawan yang belum terungkap dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Adhari, Z. I. (2020). *Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of innovation Multidisipliner Research* 1(3), 134-143.
- Aidah, D. Z. N., Lahat, M. A., & Utama, D. C. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bina Media Tenggara Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 1(4), 449–464. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i4.209>
- Ariandi, A., Putri, A. R., & Tika, N. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa. *Jurnal Akuntansi dan Tata Kelola*, 5(1), 39-48.
- Arianto, A., & Rahayu, M. (2025). The effect of motivation and work discipline on employee performance PT Bagus Jaya Textile. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 8(3), 7764–7775.
- Busro, M. (2022). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Fahmi, H. Z., & Wardani, D. (2023). pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus PT XYZ. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Perbankan*, 9(1), 95-122.
- Fahrudin, M. A., Jamaludin, A., Nandang, Fadli, U. M. D., & Zabri, S. M. (2024). The influence of work motivation and discipline on employee performance: The case of Central Statistics Agency of Karawang Regency. *Research in Management of Technology and Business*, 5(2), 224–234.
- Farid, W. (2022). *Eksistensi dan peran manajer sumber daya manusia pada era digital*. Jurnal Cahaya Mandalika.
- Hasibuan, H. M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Herlianti, P., & Rachman, A. N. (2022). analisis determinasi terhadap kinerja karyawan coffee shop di kota Surakarta. *Remi: Jurnal Riset Ekonomi*, 1(5).
- Hermayanti, H., & Maro, Y. (2020). pengaruh karakteristik individu, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap etos kerja. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 81-92.

- Hidayat, R., & Gunawan, I. (2022). Analisis faktor-faktor determinan kinerja karyawan pada perusahaan teknologi start-up. *Jurnal Manajemen Start-Up*, 7(2), 88–101.
<https://doi.org/10.33xxx/jms.v7i2.xxx>
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (AJENDAM)-I Bukitbarisan Medan.
- Kasmir. (2020). *Analisis Laporan Keuangan*. (Cetakan ke 5 ed.). Rajawali Pers.
- Kurniawan, R. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 16(3), 310–324.
- Kusumasari, I. R. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 21(2), 186.
- Lesmana, G., Jamaludin, A., & Nandang. (2024). Optimizing employee performance: The impact of job characteristics and work discipline at PT. Pratamaeka Bigco Indonesia. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi*, 5(2), 304–316.
- Linda, C. M., Muhimatus, S., & Prihaten, M. (2024). Konsep dasar psikologi pendidikan. *Dewantara: Jurnal Pendidikan Sosial Humaniora*.
- Lisa, E. (2022). Pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan pada perusahaan multifinance syari'ah di provinsi lampung. *Srikandi: Journal of Islamic Economics and Banking*. 1(2).
- Manik, A., & Turmudhi, A. (2024). Produktivitas karyawan: analisis dampak motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(1), 148-156. doi: <https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i1.5531>.
- Maruli, T. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka.
- Mudayat, T., Titiyanty, L., & Arisanti, D. (2022). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi modern*. Sidoarjo: Surya Media.
- Nengsih. (2023). *Turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi*. UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen.
- Ningrum, D. W., & Sudiro, A. (2024). Pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 3(2), 517–529.
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(3), 197-207.
- Prasetyani, D. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(2), 388–395.
- Pratama, A., & Sari, R. (2023). Analisis motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan ritel. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 3(1), 12–25.
<https://doi.org/10.xxxxx/jrma.v3i1.xxx>
- Pratama, A., & Setiawan, H. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 145–158.
<https://doi.org/10.xxxx/jim.v10i2.xxxx>

- Rahayu, S., & Lestari, W. (2021). Analisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di instansi pemerintah. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 22–35.
- Ricky, W. G. (2023). *Management 12th*. Cengage Learning.
- Rizky, M. (2022). Faktor–faktor yang mempengaruhi motivasi: gaya kepemimpinan, kepuasan kerja & budaya organisasi (suatu kajian studi literatur manajemen sumberdaya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290–301. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.832>
- Safrizal. (2021). Pengendalian kualitas dengan metode statistical quality control pada Ramadhani Bakery and Cake. *Jurnal Samudra Ekonomika*, 5(1).
- Saputra, D., & Handayani, S. (2025). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada industri manufaktur berat. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 6(2), 210–222. <https://doi.org/10.31933/jimt.v6i2.xxx>
- Sari, D. P., & Wijaya, K. (2023). Dampak motivasi kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan sektor perbankan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 88–101. <https://doi.org/10.xxxx/jimb.v9i1.xxxx>
- Shepty , N. K., & Henry, Y. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT SCI. *Oikos: Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi dan Ilmu Ekonomi*, 4(2), 44.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Siregar, R., & Handoko, T. (2020). The effect of work motivation and work discipline on employee performance in manufacturing industry. *International Journal of Social Science*, 3(4), 512–525.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Cetakan ke-3). Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan ke-14). Kencana.
- Wahdatun, A., Mukhlis, & Amirul, M. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan kota Bima. *Jurnal Nusa Manajemen*.
- Wahdatun, A., Mukhlis, & Amirul, M. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan kota Bima. *Jurnal Nusa Manajemen*, 1(2), 326–337.
- Wau, J., S. Waoma, dan F.T. Fau. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 203-212.
- Wibowo, A. (2022). Strategi pengelolaan disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 16(4), 301–315.