

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI SPINNING DI CV. X**

***THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE SPINNING PRODUCTION
DEPARTMENT AT CV. X***

Fitriana Rismalasari¹, Aam Rachmat Mulyana²

Program Studi Manajemen¹

Universitas Jenderal Achmad Yani ²

AamRachmat@mn.unjani.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to test and analyze the Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance of the Spinning Production Department at CV. X. The research method used in this study uses quantitative research with descriptive quantitative research type. The population of this study were all spinning production employees with 171 workers. The sampling technique used is saturated sampling, namely the entire population is used as a sample of 171 respondents, data collected through questionnaires. The data analysis methods used are Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Test, Determination Coefficient Test and Hypothesis Test. The results of this study indicate that (1) work discipline has a positive effect on the performance of spinning production employees at CV. X. (2) Work motivation has a positive effect on the performance of spinning production employees at CV. X. (3) Work discipline and work motivation simultaneously have a significant effect on the performance of spinning production employees at CV. X.

Keywords: *Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi *Spinning* di CV. X. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi *spinning* dengan jumlah pekerja 171 orang. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *sampling* jenuh yaitu keseluruhan populasi digunakan sebagai sampel sebanyak 171 responden, data dikumpulkan melalui kuisioner. Metode analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linear Berganda, Uji Koefisien Determinasi dan Uji Hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan produksi *spinning* di CV. X. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan produksi *spinning* di CV. X. (3) Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan produksi *spinning* di CV. X.
Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Di tengah gejolak ekonomi global yang semakin meningkat, ekonomi Indonesia diperkirakan akan tumbuh dengan baik meskipun pertumbuhan ekonomi ini lebih lambat daripada sebelumnya, namun dari segi ekonominya tetap kuat. Nilai ekspor tekstil dan barang tekstil pada kuartal 1 2023 turun 22%. Hal ini menunjukkan ekspor tekstil dan barang tekstil dalam golongan barang XI dengan kode HS 50-63, yang mencakup wol, kapas, sutra, serat tekstil, filamen, serat stapel, kain tenun, kain rajutan, dan kain lain (BPS, 2023).

Industri tekstil dan produk tekstil (TPT) adalah salah satu sektor unggulan yang telah berkontribusi secara signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia. CV. X merupakan salah satu industri tekstil yang ada di Indonesia yang berdiri pada tahun 1969 ini memproduksi kain tenun. Namun belakangan ini terdapat penurunan kinerja karyawan yang ditandai dengan banyaknya karyawan yang melanggar aturan kerja dan kurangnya motivasi terhadap karyawan sehingga berpengaruh terhadap jumlah produksi yang dihasilkan perusahaan.

Disiplin kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Faktor-faktor ini saling bergantung satu sama lain karena dengan adanya keteraturan dan ketertiban adalah ciri khas disiplin kerja. Disiplin kerja pada perusahaan ini dianggap kurang baik karena masih terdapat karyawan yang sering terlambat, masuk kerja setelah jam istirahat tidak tepat waktu, jam pulang kerja tidak sesuai dengan aturan yang ditetapkan perusahaan, cukup tingginya tingkat absen pada karyawan dan lain-lain. Hal ini mencerminkan kurangnya disiplin kerja para karyawan.

Disiplin kerja adalah sikap yang ditunjukkan oleh seseorang untuk mengikuti dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik adalah ketika seseorang menunjukkan bahwa dia bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya (Zaini, 2021).

Selain disiplin kerja faktor penting lainnya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi. Pemberian motivasi kepada karyawan dilakukan untuk mendorong karyawan agar memiliki semangat untuk bekerja keras dalam menjalankan pekerjaannya. Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk bekerja secara efektif sesuai dengan prosedur, standar, dan tujuan yang telah ditetapkan.

Pemberian motivasi dianggap masih terbilang kurang dikarenakan pemberian motivasi hanya diberikan kepada karyawan yang mampu memenuhi target produksi namun jika tidak memenuhi target produksi maka tidak akan diberikan bonus. Hal ini tentu menjadi salah satu alasan mengapa kinerja karyawan menurun.

Berdasarkan fenomena diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi *Spinning* di CV. X”**.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas berikut adalah tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui disiplin kerja menurut persepsi atasan langsung kepada karyawan pada departemen produksi bagian *spinning* di CV X.
2. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai motivasi kerja kepada karyawan pada departemen produksi bagian *spinning* di CV X.

3. Untuk mengetahui kinerja karyawan menurut persepsi atasan langsung pada departemen produksi bagian *spinning* di CV X.

4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menurut persepsi atasan langsung pada departemen produksi bagian *spinning* di CV X baik secara parsial maupun simultan.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Menurut Situmorang & Siagian (2022), Disiplin kerja adalah salah satu komponen yang sangat penting untuk kesuksesan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi pasti akan melakukan yang terbaik.

Menurut Sandika & Andani (2020), Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk meningkatkan kesadaran anggota dan mendorong mereka untuk secara sukarela mengikuti peraturan perusahaan atau organisasi serta standar social yang berlaku.

Menurut Mangkunegara (2017), untuk mengukur variabel disiplin kerja menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Ketaatan pada aturan waktu
2. Ketaatan pada SOP perusahaan
3. Ketaatan pada regulasi perusahaan
4. Ketaatan pada etika bisnis

MOTIVASI KERJA

Motivasi adalah dorongan untuk melakukan sesuatu untuk melakukan dan memenuhi tanggungjawab pekerjaan seseorang. Diharapkan bahwa motivasi akan mendorong karyawan untuk menjadi lebih aktif dan kreatif di tempat kerja mereka Situmorang & Siagian (2022). Motivasi kerja ialah proses yang menunjukkan intensitas, jalan, dan arah yang diambil seseorang untuk mencapai suatu tujuan (Wahyuni et al., 2022).

Menurut Sulastri et al., (2021), Motivasi merupakan suatu kekuatan atau

faktor yang terkandung dalam diri seseorang yang dapat membimbing dan mengatur perilakunya. Motivasi sendiri terbagi menjadi dua bentuk yaitu motivasi ekstrinsik yang berasal dari luar diri seseorang dan motivasi intrinsik yang berasal dari dalam diri orang tersebut.

Menurut David McClelland dalam Dewi & Trihudyatmanto (2020) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan juga indikator-indikator untuk mengukur variabel motivasi diantaranya sebagai berikut:

1. Kebutuhan Berprestasi (*Need for Achievement*)
 - a. Tingkat dorongan untuk lebih unggul dibandingkan karyawan lain
 - b. Tingkat dorongan kesadaran pada pekerjaan
 - c. Tingkat dorongan tanggung jawab pada pekerjaan
 - d. Tingkat dorongan kesediaan apabila diberi tambahan pekerjaan di luar jam kerja
 - e. Tingkat dorongan untuk melakukan sesuatu pekerjaan lebih baik dari sebelumnya
 - f. Tingkat keinginan untuk selalu berprestasi
2. Kebutuhan Berkuasa (*Need for Power*)
 - a. Tingkat ketidakinginan untuk mempengaruhi orang lain
 - b. Tingkat keinginan untuk dihormati oleh orang lain
 - c. Tingkat keinginan untuk diberi pengakuan di depan rekan-rekan terkait prestasi kerja
3. Kebutuhan Afiliasi (*Need for Affiliation*)
 - a. Tingkat kepercayaan terhadap rekan kerja
 - b. Tingkat kepedulian membantu rekan kerja

- c. Tingkat keinginan untuk disukai oleh rekan kerja
- d. Tingkat keinginan untuk disukai oleh atasan
- e. Tingkat keinginan untuk melakukan sesuatu yang merugikan orang lain
- f. Tingkat keinginan untuk membangun persahabatan dengan rekan kerja

KINERJA KARYAWAN

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil dari suatu proses yang diamati dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan perjanjian yang telah disepakati sebelumnya. Menurut arisanti et all, kinerja sebagai bentuk kesediaan seseorang atas suatu kelompok untuk melaakukan tugas dan memperbaikinya sesuai dengan tanggung jawab mereka dengan hasil yang diharapkan.

Menurut Siskayanti & Sanica (2022), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Menurut Fatimah (2021), ada beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kehadiran
Setiap organisasi memiliki kebutuhan pertama untuk memikat sekelompok orang dan mempertahankan mereka dalam jangka waktu tertentu.
2. Kualitas hasil kerja
Agar organisasi berhasil karyawan harus menyelesaikan tugas dengan baik. Dengan kata lain standar kualitas kinerja harus dipenuhi. Evaluasi kualitas adalah proses menghitung kualitas produk.
3. *Timeliness*/Ketepatan waktu
Pada aspek ini membahas berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas tertentu.

4. *Cost Effectiveness*/Efektivitas biaya
Efektivitas penggunaan dana merupakan efektivitas pengeluaran yang digunakan untuk menyelesaikan tugas adalah komponen penilaian kinerja
5. Kebutuhan akan supervisor
Salah satu yang menjadi dasar penetapan aspek dalam penilaian kinerja adalah sikap mandiri karyawan dalam bekerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian dengan metode kuantitatif. Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan departemen produksi spinning di CV X.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian terdiri dari 171 orang karyawan departemen produksi *spinning* di CV. X. Dengan teknik *sampling* jenuh dipilih sebagai penentuan sampel.

Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer adalah sumber data yang langsung diberikan kepada pengumpul data dan yang menjadi sumber data primer adalah wawancara. Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung diberikan kepada pengumpul data dan yang menjadi sumber data sekunder adalah dokumentasi data kehadiran dan data penilaian kinerja karyawan bagian produksi *spinning* di CV X.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan terbagi menjadi dua yaitu penelitian kepustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan (*field research*). Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menyebar kuesioner (angket) kepada

responden dan wawancara. Bentuk wawancara yang dilakukan berupa bertemu secara langsung atau *face to face* maupun menggunakan telepon. Pengumpulan data primer dilakukan melalui instrumen wawancara.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item pertanyaan	rHitung	rTabel	Hasil
Disiplin kerja	X1.1	0,720	0,30	Valid
	X1.2	0,605	0,30	
	X1.3	0,633	0,30	
	X1.4	0,706	0,30	
	X1.5	0,727	0,30	
	X1.6	0,765	0,30	
	X1.7	0,688	0,30	
Motivasi kerja	X2.1	0,633	0,30	Valid
	X2.2	0,574	0,30	
	X2.3	0,575	0,30	
	X2.4	0,542	0,30	
	X2.5	0,514	0,30	
	X2.6	0,494	0,30	
	X2.7	0,471	0,30	
	X2.8	0,617	0,30	
	X2.9	0,530	0,30	
	X2.10	0,552	0,30	
	X2.11	0,429	0,30	
	X2.12	0,541	0,30	
	X2.13	0,403	0,30	
	X2.14	0,388	0,30	
	X2.15	0,653	0,30	
Kinerja	Y.1	0,815	0,30	Valid
	Y.2	0,737	0,30	
	Y.3	0,724	0,30	
	Y.4	0,568	0,30	
	Y.5	0,677	0,30	
	Y.6	0,727	0,30	
	Y.7	0,684	0,30	
	Y.8	0,606	0,30	
	Y.9	0,698	0,30	
	Y.10	0,585	0,30	

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang digunakan dalam instrument penelitian (kuesioner) dianggap valid karena koefisien validitasnya lebih dari 0,30.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Items	Standar	Hasil
X1	0,807	7	0,60	Reliabel
X2	0,804	15	0,60	
Y	0,874	10	0,60	

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel uji reliabilitas diatas dapat disimpulkan bahwa semua instrument penelitian dianggap reliabel karena koefisien reliabilitasnya lebih dari 0,60.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		171
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.17821472
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.050
	Negative	-.054
Test Statistic		.054
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Nilai sig. dari uji normalitas untuk Teknik Smirnov adalah $0,200 > 0,05$,

yang artinya bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.314	1.840		2.345	.020		
	Disiplin kerja	.988	.059	.777	16.638	.000	.618	1.617
	Motivasi kerja	.127	.039	.153	3.279	.001	.618	1.617

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Dari hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance sebesar $0,618 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,617 < 10,00$ yang menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara variabel independent pada model regresi.

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.436	1.156		3.837	.000
	Disiplin kerja	-.113	.037	-.289	-3.040	.007
	Motivasi kerja	.018	.024	.069	.730	.467

a. Dependent Variable: AbsRes

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Dari hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa hasil signifikansi (sig) lebih besar daripada 0,05 yaitu untuk variabel disiplin kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,07 dan untuk variabel motivasi kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,467 yang menandakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Data Penelitian Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.314	1.840		2.345	.020		
	Disiplin kerja	.988	.059	.777	16.638	.000	.618	1.617
	Motivasi kerja	.127	.039	.153	3.279	.001	.618	1.617

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

dari tabel 6, maka persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,314 + 0,988 X_1 + 0,127 X_2$$

1. Konstanta bernilai 4,314 yang mana menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja bernilai nol maka variabel kinerja bernilai 4,314
2. Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja secara parsial berarah positif dengan nilai yaitu sebesar 0,988
3. Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja secara parsial berarah positif dengan nilai 0,127

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Nilai Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.880 ^a	.774	.771	3.19708

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Disiplin kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan Tabel 7, diketahui bahwa nilai *standardized coefficients* beta adalah 77,4% yang berarti disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan secara simultan memengaruhi kinerja karyawan. sedangkan 22,6% dapat dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Tabel 8. Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance			VIF	
1	(Constant)	4.314	1.840		2.345	.020		
	Disiplin kerja	.988	.059	.777	16.638	.000	.618	1.617
	Motivasi kerja	.127	.039	.153	3.279	.001	.618	1.617

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel 8, hasil uji parsial diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai t hitung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 16,638 > 1974 (t_{tabel}) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai t hitung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 3,279 > 1974 (t_{tabel}) dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Dengan demikian motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5868.447	2	2934.224	287.070	.000 ^b
	Residual	1717.178	168	10.221		
	Total	7585.626	170			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Disiplin kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel 9, hasil uji diperoleh diperoleh hasil F hitung sebesar $287.070 > 3,055$ (F_{tabel}) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada departemen produksi *spinning* di CV. X.
2. Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada departemen produksi *spinning* di CV. X.
3. Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada departemen produksi *spinning* di CV. X.

Saran

Berdasarkan hasil diatas, maka saran dari peneliti sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini memberikan pengetahuan tambahan kepada peneliti lain dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
2. CV. X disarankan untuk memberikan pemahaman lebih agar karyawan dapat lebih disiplin dalam bekerja dan perusahaan memberikan perhatian lebih kepada karyawan agar senantiasa termotivasi sehingga kinerjanya akan meningkat.
3. Universitas dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai bahan studi untuk menambah wawasan mengenai penelitian ilmiah di Universitas Jenderal Achmad Yani.
4. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti, lingkungan kerja fisik, kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- (BPS), B. P. S. (2023). *Badan Pusat Statistik (BPS) Kinerja Ekspor Tekstil*.
<https://databoks.katadata.co.id/data-publish/2023/09/25/ekspor-tekstil-indonesia-melemah-pada-semester-i-2023>

- Dewi, S. A., & Trihudyatmanto, M. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1), 113–122.
<https://doi.org/10.32500/jebe.v2i1.1457>
- Fatimah, F. N. (2021). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Anak Hebat Indonesia.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Sandika, K., & Andani, K. W. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Volume II No. 1/2020 Hal: 162-172 162. *Jurnal Ekonomi, II(1)*, 162–172.
- Siskayanti, N. K., & Sanica, I. G. (2022). Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Bali Denpasar Selama Work From Home. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 7(1), 92–108.
<https://doi.org/10.17509/jpm.v7i1.43723>
- Situmorang, B. C., & Siagian, M. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkasa Beton Batam. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(1), 94–102.
<https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i1.2231>
- Sulastri, Saharuddin, & Jasman, J. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Makassar Raya Motor Cabang Palopo. *Jurnal*, 1–23.
- Wahyuni, S., Joesyiana, K., & Harahap, A. R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Riau. *ECo-Buss*, 5(1), 297–308.
<https://doi.org/10.32877/eb.v5i1.505>
- Zaini, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Miniso Internasional Compani Palembang. *Jurnal Desiminasi Teknologi*, 9(1).
<https://doi.org/10.52333/destek.v9i1.702>