

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XXX

by Yuliyanti Nur Hikmah

Submission date: 22-Oct-2024 08:42AM (UTC+0700)

Submission ID: 2493069542

File name: in_Kerja_terhadap_Kinerja_Karyawan_pada_PT._XXX_Yuliyanti_1.pdf (963.6K)

Word count: 2940

Character count: 17149

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XXX

Yuliyanti Nur Hikmah
Universitas Bina Sarana Informatika

Irwin Ananta Vidada
Universitas Bina Sarana Informatika

Alamat: JL Kramat Raya No 98 Kwitang, Kec Senen, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta.

Korespondensi penulis: yuliantinurhikmah20@gmail.com

Abstract. PT. XXX is one of the companies in cikarang engaged in Electrical Supply and Maintenance Service that has many projects in various regions of Indonesia. To be able to know what influences can affect the resulting performance. Then the company also needs to know whether the motivation that has been given has an effect on performance and whether work discipline is prioritized in carrying out work. The research method used is a quantitative statistical method by doing reset and questionnaires to collect data. In this writing using analytical techniques consisting of several multicollinearity test that get the value of $2.286 < 10$ which means that the regression model does not occur multicollinearity problem, Heteroskeasticity test that produces in F statistics with point spread which means that the regression model can be used, Normality test that produces the value of sig $0.127 > 0.05$ which shows that normality is met. Multiple Linear regression test results in the value of $Y=11.916 - 0.002 + 0.571$ which shows that motivation and discipline are constant motivation variable if having an increase will decrease by -0.002 in the discipline variable will increase by 0.571 , the T test shows that motivation does not affect performance while discipline affects performance, the F test shows that the independent variable together affect the dependent variable, the coefficient of determination test shows that the value of R 0.599 which means it is quite strong and the value of R square is 0.359 which shows that 35.9% is influenced by motivation and discipline.

Keywords: Motivation, Discipline, Employee Performance

Abstrak. PT. XXX adalah salah satu perusahaan di cikarang yang bergerak dibidang Electrical Supply dan Maintenance Service yang memiliki banyak project di berbagai wilayah Indonesia. Untuk dapat mengetahui pengaruh apa yang dapat mempengaruhi kerja yang dihasilkan. Maka perusahaan juga perlu mengetahui apakah motivasi yang telah diberikan berpengaruh terhadap kinerja dan apakah disiplin kerja sangat diutamakan dalam menjalankan pekerjaan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif statistik dengan melakukan reset dan kuesioner untuk melakukan pengumpulan data. Dalam penulisan ini menggunakan Teknik analisis yang terdiri dari beberapa yaitu Uji Multikolinieritas mendapatkan nilai $2.286 < 10$ yang berarti bahwa model regresi tidak terjadi salah Multikolinieritas, Uji Heteroskeastisitas yang menghasilkan gambar dengan F yang menyebar yang berarti bahwa model regresi dapat dipakai, Uji Normalitas yang menghasilkan nilai sig $0.127 > 0.05$ yang menunjukkan bahwa normalitas terpenuhi. Uji Regresi Linear berganda menghasilkan nilai $Y=11.916 - 0.002 + 0.571$ yang menunjukkan motivasi dan disiplin bersifat konstan variabel motivasi jika memiliki kenaikan 1 akan menurun sebesar -0.002 pada variabel disiplin akan terjadi kenaikan sebesar 0.571 , Uji T menunjukan bahwa motivasi tidak mempengaruhi kinerja sedangkan disiplin berpengaruh terhadap kinerja, Uji F menunjukan bahwa variabel independen bersama-sama mempengaruhi variabel dependen, Uji Koefisien Determinasi menunjukan bahwa nilai R 0.599 yang berarti cukup kuat dan nilai R square bernilai 0.359 yang menunjukan bahwa $35,9\%$ dipengaruhi motivasi dan disiplin.

Kata kunci: Motivasi kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Organisasi juga perlu memilih sumber daya yang disiplin terhadap tanggung jawab yang telah diberikan serta mempunyai tujuan dalam segala tindakan yang dilakukan guna meningkatkan kualitas dari organisasi itu sendiri, sehingga kinerja yang dihasilkan akan lebih baik atau sering disebut dengan istilah keberhasilan setiap organisasi itu bergantung pada sumber daya yang telah dimiliki. Faktor yang menjadi salah satu pengaruh dalam menciptakan karyawan atau sumber daya yang baik adalah faktor motivasi dan kedisiplinan kerja.

Motivasi merupakan salah satu cara seseorang untuk mendorong atau menggapai tujuan yang diinginkan. Pada dasarnya motivasi adalah upaya atau usaha untuk bagaimana cara menguatkan, memelihara, mengarahkan serta membuat sikap atau perilaku individu agar dapat bekerja sesuai standar dan keinginan pimpinan. Organisasi juga pasti mempunyai tujuan yang ingin dicapai terlebih dari hasil kinerja karyawannya. Dalam mencapai tujuan hal tersebut organisasi juga perlu memberikan motivasi dengan baik terhadap karyawan agar dapat tercapai prestasi kerja yang diinginkan. Seorang karyawan tidak akan bisa memenuhi tugasnya atau melebihi standar jika apa yang menjadi hal yang memotivasinya tidak terpenuhi.

Menurut Siagian dalam (Subyantoro, Arief & Suwanto, 2020) menyatakan bahwa disiplin ialah bentuk pelatihan dengan bertujuan untuk merubah diri, membentuk sikap atau perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut dapat secara sukarela bekerja kooperatif dengan para karyawan lainnya serta meningkatkan prestasi kerja karyawan itu sendiri. Karyawan yang kooperatif, sikap dan perilaku yang baik akan lebih disenangi oleh setiap Organisasi terlebih sangat diperlukan karena dalam bekerja kita tidak akan mampu untuk meng-*handle* sendiri seluruh kebutuhan apa yang diperlukan oleh organisasi maka diperlukan nya tim yang kooperatif dan kompak dalam setiap prosesnya.

Kinerja adalah suatu jawaban yang menentukan berhasil atau tidak tujuan yang telah dilakukan dari setiap organisasi. Menurut Hasibuan dalam (Kusumasari, 2022) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang telah didapat oleh seseorang untuk melaksanakan segala tugas kerja yang telah dibebankan kepadanya. Jika organisasi dapat menggapai tujuan yang telah ditargetkan, maka bisa dikatakan bahwa organisasi tersebut bekerja secara efektif dan berhasil membimbing karyawannya.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan kurang tersampaikan Motivasi yang telah diberikan kepada karyawan PT. XXX. bisa disebut kurang dan belum memaksimalkan fasilitas yang sediakan kantor terutama dalam absensi yang berpengaruh juga terhadap disiplin kerja. Pada dasarnya memang setiap karyawan nya akan melakukan absensi diberbagai tempat sesuai dengan project yang ditugaskan tetapi Kurang motivasi yang diberikan karyawan akan berdampak serius terutama pada Tingkat absensi dan keterlibatan karyawan dalam segala ruang lingkup pekerjaan. Sehingga perlu dianalisa agar mengetahui nilai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja pada setiap karyawan.

KAJIAN TEORITIS

Menurut Hasibuan dalam (Kusumasari, 2022) Motivasi kerja merupakan bentuk dorongan dimana ¹⁷ untuk mengarahkan bawahan supaya mampu bekerja dengan produktif guna mewujudkan tujuan yang ditetapkan sejak awal.

Sutrisno mengemukakan bahwa motivasi ialah ¹ faktor yang mendorong seseorang untuk dapat melakukan aktivitas tertentu, sehingga motivasi sering dikenal sebagai salah satu faktor pendorong perilaku seseorang (Arsindi et al., 2020)

Hasibuan dalam (Nurhayati et al., 2021) ⁶ Disiplin ialah fungsi dari operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang sangat penting karena semakin baik kesiapan suatu karyawan maka akan semakin banyak prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan itu sendiri.

Menurut Siswanto disiplin merupakan suatu bentuk palatihan untuk membentuk dan memperbaiki sikap sehingga karyawan secara suka rela untuk ³ bekerja secara kooperatif dengan karyawan lainnya guna meningkatkan prestasi dan kinerja yang baik (Subyantoro, Arief & Suwanto, 2020).

Menurut Hasibuan dalam (Kusumasari, 2022) ²³ kerja yang baik adalah suatu Tindakan guna untuk tercapainya tujuan dari organisasi atau Perusahaan sehingga diperlukan demi meningkatkan Kinerja.

⁷ Sedangkan menurut Amstrong dan Baron Kinerja adalah hasil suatu pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat terhadap tujuan strategis organisasi, memberikan kontribusi dan kepuasan konsumen (Wibowo, 2022)

METODE PENELITIAN

Pada penelitian penulis menggunakan Teknik pengambilan sampel jenuh (seluruh anggota pada populasi digunakan untuk sampel) dengan mengumpulkan data instrumen kuantitatif (statistik) untuk menguji hipotesis. Maka dapat diketahui ¹² hubungan antara variabel motivasi (X_1), variabel disiplin (X_2) dan variabel kinerja (Y). Sugiyono dalam (Muna & Isnowati, 2022) Populasi ialah total dari seluruh objek penelitian atau seseorang mempunyai karakter tertentu jelas serta komplit yang akan diteliti. Populasi karyawan pada PT XXX mempunyai karyawan sebanyak 30 orang yang keseluruhan akan menjadi populasinya. Sampel menurut (Kasmir, 2022) ialah salah satu bagian dari populasi nantinya akan dijadikan data penelitian, pemilihan sampel harus memiliki homogenitas, sehingga hasil pada penelitian menjadi lebih pintar. Dan Teknik yang diambil dalam ³⁵ *Nonprobability Sampling* yaitu Teknik “*Sampling Jenuh*”

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian yang mempunyai tujuan untuk memberikan Gambaran mengenai penyebaran kuesioner yang penulis lakukan dilapangan. Disajikan berupa info dan data mentah yang diolah dengan teknisk statistik yang disajikan berupa distribusi frekuensi yang disajikan per indikator dilengkapi presentasinya.

Berdasarkan judul dari penelitian ini mempunyai tiga variabel yang terdiri dua variabel bebas serta satu variabel terikat ialah Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana digunakan seluruh responden untuk dijadikan sampel dengan jumlah keseluruhan 30 orang karyawan.

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Berikut ini hasil dari Uji Validitas yang didapat :

Tabel 1

Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r table	Keterangan
Motivasi X1	X1.1	0,678	0,374	Valid
	X1.2	0,679	0,374	
	X1.3	0,600	0,374	
	X1.4	0,675	0,374	
	X1.5	0,625	0,374	
	X1.6	0,559	0,374	
	X1.7	0,689	0,374	
	X1.8	0,459	0,374	
	X1.9	0,775	0,374	
	X1.10	0,653	0,374	
Disiplin X2	X2.1	0,737	0,374	Valid
	X2.2	0,685	0,374	
	X2.3	0,668	0,374	
	X2.4	0,615	0,374	
	X2.5	0,584	0,374	
	X2.6	0,737	0,374	
	X2.7	0,749	0,374	
	X2.8	0,477	0,374	
	X2.9	0,648	0,374	
	X2.10	0,672	0,374	
	X2.11	0,518	0,374	
	X2.12	0,507	0,374	
Kinerja Y	Y.1	0,533	0,374	Valid
	Y.2	0,672	0,374	
	Y.3	0,502	0,374	
	Y.4	0,759	0,374	
	Y.5	0,712	0,374	
	Y.6	0,627	0,374	
	Y.7	0,769	0,374	
	Y.8	0,867	0,374	
	Y.9	0,874	0,374	
	Y.10	0,731	0,374	

Instrument dikatakan valid jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan dari $r \text{ hitung}$ yang didapat $> 0,374$ yang artinya data yang didapat Valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2.1

Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	N of Items
.828	10

Tabel 2.2

Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.833	12

Tabel 2.3

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.862	10

Intrument dikatakan reliabel jika skala Cronbach's Alpha > 0.60, maka dari hasil diatas bahwa nilai cronbach's Alpha pada ketiga variabel tersebut lebih besar dari 0.60

c. Uji Multikolinearitas

Tabel 3

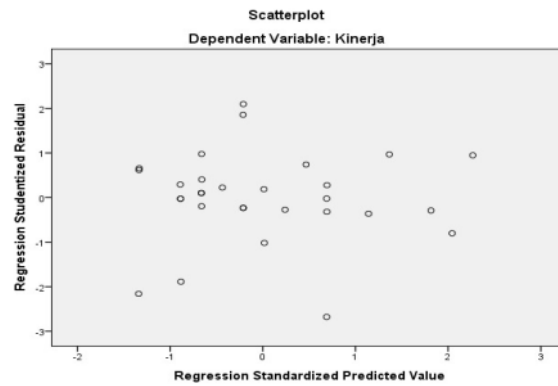
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.916	7.774		1.533	.137		
	Motivasi	-.002	.262	-.002	-.007	.994	.437	2.286
	Disiplin	.571	.221	.600	2.577	.016	.437	2.286

Sumber : Hasil data SPSS 24 2024

Pada Instrument cara penilaiannya yaitu jika nilai VIF < 10,0 maka tidak terjadi Multikolinearitas pada uji regresi. Berdasarkan tabel diatas nilai ViF 2,286 < 10,0 yang berarti tidak terjadi multikolinearitas pada penelitian ini.

d. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan dari hasil gambar diatas titik yang menyebar secara random atau acak dibawah angka 0 pada sumbu Y. dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dan layak dipakai.

e. Uji Normalitas

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.07487045
Most Extreme Differences	Absolute	.142
	Positive	.095
	Negative	-.142
Test Statistic		.142
Asymp. Sig. (2-tailed)		.127 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan data yang didapat bahwa nilai sig > 0.05 dengan mendapatkan nilai 0.127 yang menunjukkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

f. Analisa Regresi Linear Berganda

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.916	7.774		1.533	.137		
	Motivasi	-.002	.262	-.002	-.007	.994	.437	2.286
	Disiplin	.571	.221	.600	2.577	.016	.437	2.286

Sumber : Hasil data SPSS 24 (2024)

Berdasarkan dari tabel diatas :

$$Y=11.916-0.002+0.571$$

Pada nilai diatas nilai konstanta memiliki nilai 11.916, nilai uji koefisien pada variabel motivasi mendapatkan nilai -0.002 yang menunjukkan nilai negatif artinya setiap kenaikan 1 satuan nilai akan berkurang sebesar 0.002 dan nilai koefisien pada variabel disiplin mendapatkan nilai 0.571 yang menunjukkan setiap kenaikan 1 satuan akan terjadi kenaikan sebesar 0.571 pada kinerja karyawan.

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji T

Tabel 1
Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	11.916	7.774		1.533	.137
	Motivasi	-.002	.262	-.002	-.007	.994
	Disiplin	.571	.221	.600	2.577	.016

Sumber : Hasil data SPSS 24 (2024)

Berdasarkan data yang didapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan didapat dari nilai t hitung $-0.007 < t$ tabel 2.048 dengan nilai sig $0.994 > 0.05$ yang artinya tidak adanya pengaruh motivasi serta tidak signifikan terhadap kinerja dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan didapat dari nilai t hitung $2.577 > t$ tabel 2.048 dengan nilai sig $0.016 < 0.05$ yang artinya adanya pengaruh disiplin kerja serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F

Tabel 2
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	185.461	2	92.731	7.559	.002 ^b
	Residual	331.205	27	12.267		
	Total	516.667	29			

Berdasarkan hasil tabel diatas f hitung $7.559 > f$ tabel 3.340 yang berarti bahwa f hitung $> f$ tabel sehingga dapat dikatakan bahwa variabel independent secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.599 ^a	.359	.311	3.50241

Berdasarkan data diatas nilai R sebesar 0.599 yang berarti hubungan variabel motivasi dan variabel disiplin terhadap kinerja bernilai cukup kuat. Nilai R Square yang didapat 0.359 yang berarti $35,9\%$ dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin terhadap kinerja sedangkan sisanya $64,1\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ² Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap ²⁶ Kinerja karyawan pada PT. XXX dapat diambil Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel Motivasi Kerja terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, hal tersebut dapat dilihat dari t hitung negatif sebesar $0.007 < t \text{ tabel } 2.048$ dan nilai signifikan 0.994 yang dapat diartikan bahwa adanya motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel Disiplin Kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal tersebut dapat dilihat dari t hitung positif sebesar $2.577 > t \text{ tabel } 2.048$ dengan nilai signifikansi 0.016 yang dapat diartikan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel motivasi dan disiplin berdasarkan Uji F bahwa F hitung $7.559 > F \text{ tabel } 3.340$ yang dapat disimpulkan bahwa variabel Independent tersebut secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Dependent.

SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa saran guna yang dapat dipertimbangkan :

1. Perusahaan dapat memberikan peraturan yang lebih ketat pada aspek kedisiplinan karyawan guna membuat perubahan bagi Perusahaan.
2. Perusahaan juga dapat diharapkan untuk selalu menjaga Tingkat motivasi karyawan pada diri, untuk para responden sehingga dapat meningkat lebih baik lagi terhadap kinerja.
3. Pada penelitian ini diharapkan dapat dilakukan agar penelitian lebih lanjut karena masih ada beberapa variabel-yang perlu diteliti selain dari variabel yang diambil yaitu motivasi dan disiplin yang dapat mempengaruhi kinerja.

DAFTAR REFERENSI

- Arsindi, P., Kamidin, M., Rahman, Z., & Mahmud, A. (2020). Center of Economic Student Journal 3(2) (2021) | 86. *Center of Economic Student Journal*, 5(2), 86–95. <https://repository.umi.ac.id/1567/1/Arsindi.pdf>
- Diana, T., & Rahmat, D. (2022). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau. *Jurnal Ekonomi STIEP*, 7(1), 25–33. <https://jurnal.stiepontianak.ac.id/index.php/jes/article/download/84/78>
- Farizka, S. B., Rosadi, R., & Emawati. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Timur Raya Lestari. *Jurnal Fokus Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 17–31.

<https://www.jurnal.uic.ac.id/index.php/fokus/article/download/106/66>

Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 3(1), 1–12. https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH_EKONOMIKA/article/download/631/473/

Hery. (2020). *MANAJEMEN KINERJA*. PENERBIT GAVA MEDIA.

Kasmir. (2022). *PENGANTAR METODOLOGI PENELITIAN* (Monalisa (ed.); 1st ed.). PT. Rajagrafindo Persada.

Kusumasari, I. R. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 21(2), 186–204. https://www.researchgate.net/publication/362774997_Pengaruh_Motivasi_Kerja_dan_Disiplin_Kerja_terhadap_Kinerja_Karyawan

Muna, N., & Isnowati, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesyta*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesyta.v5i2.652>

Muslim, M. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Asji Jakarta. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(1), 123–134. <https://ibn.e-journal.id/index.php/ESENSI/article/view/232/202>

Nurhayati, Sri Langgeng Ratnasari, & Rahma Widyanti. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Organisasi, Dan Bisnis*, 1(3), 465–480. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/JMOB/index>

Puspita Rani, A., & Jamiat, N. (2022). YUME : Journal of Management Pengaruh Harga dan Kualitas Pelayanan terhadap Keputusan Penggunaan Jasa. *YUME : Journal of Management*, 5(2), 195–207. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.546>

Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyrurroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*. 02(2), 46–52. https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=3300201&val=28872&title=PENGARUH_MOTIVASI_KERJA_DAN_DISIPLIN_KERJA_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN

Subyantoro, Arief & Suwanto, F. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. ANDI.

Suryanto, Daryanto, B. (2022). *MANAJEMEN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN* (1st ed.). PENERBIT GAVA MEDIA.

Wibowo. (2022). *MANAJEMEN KINERJA* (5th ed.). Rajagrafindo Persada.

Zainal, A. (2023). *Jurnal RIEMBA*. 1(1), 183–196.
<http://jurnal.itsm.ac.id/index.php/emba/article/view/945/805>

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XXX

ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

13%

INTERNET SOURCES

12%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	inkubis.polteksci.ac.id Internet Source	1%
2	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	1%
3	docobook.com Internet Source	1%
4	Giatika Chrisnawati, Firman Prasetyo Nugroho. "Aplikasi Pembelajaran Interaktif Bahasa Arab Dasar untuk Anak Berbasis Android", Journal on Education, 2023 Publication	1%
5	eprints.ums.ac.id Internet Source	1%
6	repo.darmajaya.ac.id Internet Source	1%
7	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1%

8	Hurriyati Ratih, Tjahjono Benny, GafarAbdullah Ade, Sulastri, Lisnawati. "Advances in Business, Management and Entrepreneurship", CRC Press, 2020 Publication	1 %
9	Dwi Irawan, Agung Prasetyo, Nugroho Wicaksono, Aviani Widyastuti, Rizki Febriani, Ali Roziqin. "Economic Sustainability and Social Equality in the Technological Era", CRC Press, 2024 Publication	1 %
10	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	<1 %
11	jurnal.unigal.ac.id Internet Source	<1 %
12	repository.unpas.ac.id Internet Source	<1 %
13	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
14	journal.trunojoyo.ac.id Internet Source	<1 %
15	jurnal.itbsemarang.ac.id Internet Source	<1 %
16	repository.widyatama.ac.id Internet Source	<1 %

17	123dok.com Internet Source	<1 %
18	Agus Prianggono, Dwi Ariani Yuniarti, Ari Setiyani Pawening. "Penerapan Model Project Based Learning Berbasis DGMATH untuk Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa Sekolah Dasar", Edumatica : Jurnal Pendidikan Matematika, 2023 Publication	<1 %
19	discovery.researcher.life Internet Source	<1 %
20	journal.stieputrabangsa.ac.id Internet Source	<1 %
21	www.rayyanjurnal.com Internet Source	<1 %
22	Dzalin Adibatul Mar'ah, Amalia Nuril Hidayati, Muhammad Alhada Fuadilah Habib. "PENGARUH FIRM SIZE, PROFITABILITY DAN LEVERAGE TERHADAP DEBT MATURITY STRUCTURE PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI ISSI PERIODE 2017-2019", FIDUSIA : JURNAL KEUANGAN DAN PERBANKAN, 2022 Publication	<1 %
23	Hera Oktadiana, Myrza Rahmanita, Rina Suprina, Pan Junyang. "Current Issues in	<1 %

Tourism, Gastronomy, and Tourist Destination Research", Routledge, 2022

Publication

-
- | | | |
|----|--|------|
| 24 | ejournal.upm.ac.id
Internet Source | <1 % |
| 25 | eprints.unpak.ac.id
Internet Source | <1 % |
| 26 | library.um.ac.id
Internet Source | <1 % |
| 27 | ojs.akbpstie.ac.id
Internet Source | <1 % |
| 28 | repository.nobel.ac.id
Internet Source | <1 % |
| 29 | scribd.com
Internet Source | <1 % |
| 30 | www.scribd.com
Internet Source | <1 % |
| 31 | Irwan Trinugroho, Evan Lau. "Business Innovation and Development in Emerging Economies", CRC Press, 2019
Publication | <1 % |
| 32 | Umar, Mohamad Saepudin. "Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja Dan Stres Terhadap Kinerja SDM", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023
Publication | <1 % |
-

33

Adinda Farhah, Jafar Ahiri, Muh Ilham.
"PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN", Jurnal
Online Program Studi Pendidikan Ekonomi,
2020

Publication

<1 %

34

Tindan, Rita Yuanita Toendan, Shinta Devi
Ayu. "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada
PT.Fajaray Kota Palangka Raya", Jurnal
Manajemen Sains dan Organisasi, 2020

Publication

<1 %

35

e-journal.undikma.ac.id

Internet Source

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On