

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA CV SARI SARI SARINAH JAKARTA**

Suryaman, Dhuha Safria, Mentari pratami

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

suryaman.150703@gmail.com, dhuha.dhf@bsi.ac.id, mentari.mpm@bsi.ac.id

Abstrak

CV Sari-Sari Sarinah Jakarta merupakan perusahaan yang bergerak di bidang makanan, yang berfokus pada produksi dan penjualan jajanan pasar tradisional di wilayah Jakarta. Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada CV Sari-Sari Sarinah Jakarta. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner yang kemudian diolah menggunakan SPSS untuk memperoleh data primer dari karyawan CV Sari-Sari Sarinah Jakarta. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Disiplin kerja, Kinerja

Abstrack

CV Sari-Sari Sarinah Jakarta is a company engaged in the food industry, focusing on the production and sale of traditional market snacks in the Jakarta area. The purpose of this study is to determine whether work motivation and work discipline have a significant effect on employee performance simultaneously at CV Sari-Sari Sarinah Jakarta. This study uses a quantitative approach with data collection techniques in the form of questionnaires, which are then processed using SPSS to obtain primary data from employees of CV Sari-Sari Sarinah Jakarta. The sample in this study consists of all employees using a saturated sampling technique. The results of this study indicate that work motivation partially has a significant effect on employee performance, work discipline partially also has a

Article history

Received: Juli 2026

Reviewed: Juli 2026

Published: Juli 2026

Plagirism checker no 80

Copyright: author

Publish by: musytari

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

significant effect on employee performance, and work motivation and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance.

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

PENDAHULUAN

Dalam zaman globalisasi dan pertumbuhan industri yang semakin sengit, perusahaan perlu untuk meningkatkan mutu dan kinerja tenaga kerja yang ada. Tenaga kerja adalah elemen krusial yang tidak bisa dipisahkan dari kelangsungan suatu organisasi, karena para karyawan memiliki tanggung jawab utama dalam menjalankan fungsi operasional perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi dalam meraih targetnya sangat bergantung pada kemampuan perusahaan dalam mengatur dan memaksimalkan potensi pekerja yang dimiliki. Salah satu tolak ukur sukses dalam pengelolaan tenaga kerja adalah performa pegawai. Performa pegawai menunjukkan hasil yang diperoleh individu baik dalam aspek kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Berdasarkan Iswanto (2022), Kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun jumlah output yang dihasilkan selama melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan oleh perusahaan. Ketika kinerja karyawan berjalan optimal dan baik, hal ini tersebut dapat memberikan dampak positif bagi perkembangan perusahaan, seperti meningkatnya produktivitas, efisiensi dalam operasi, dan pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Namun, jika kinerja pegawai berada pada tingkat yang rendah, situasi ini dapat menghambat proses pencapaian tujuan perusahaan dan mengurangi efektivitas operasional organisasi. Objek yang dianalisis dalam studi ini adalah CV Sari-Sari Sarinah Jakarta. CV Sari Sari Sarinah Jakarta merupakan sebuah entitas yang beroperasi di sektor makanan tradisional, terutama dalam pembuatan dan penyebaran berbagai kue serta jajanan pasar khas dari Indonesia. Terletak di Jakarta, perusahaan ini memiliki komitmen untuk menjaga keaslian rasa kuliner tradisional dengan menghasilkan produk berkualitas tinggi menggunakan bahan-bahan yang dipilih secara cermat serta menjalani proses produksi yang bersih. Sejak awal berdirinya, CV Sari Sari Sarinah Jakarta telah berupaya menyediakan beragam jenis jajanan pasar yang sesuai untuk berbagai keperluan sehari-hari, acara keluarga, katering, hingga kegiatan di lingkungan perusahaan. Dengan fokus mutu rasa, higienitas, dan pelayanan kepada pelanggan, perusahaan ini terus berinovasi dalam hal kemasan dan penyebaran agar produk tetap dalam kondisi segar dan bisa

ISSN : 3025-9495

dinikmati oleh beragam lapisan masyarakat. CV Sari Sari Sarinah Jakarta juga berperan dalam menjaga pelestarian kuliner nusantara yang menjadi bagian penting dari budaya Indonesia yang bernilai tinggi.

Tabel I. 1

Target dan Realisasi produk/kue selama 3 bulan

Bulan	Target produk/Kue (Pcs)	Realisasi Produk/Kue (pcs)	Selisih Produk/Kue	Persentase pencapaian
Januari	2.500	2.050	-450	82%
Februari	2.400	1.980	-420	82,5%
Maret	2.600	2.200	-400	84,6%
Total	7.500	6.230	1.270	83% (Rata-Rata)

Sumber: Data olahan, 2026

Berdasarkan hasil survei awal yang telah dilakukan, diperoleh informasi bahwa performa karyawan di perusahaan ini masih belum mencapai tingkat yang ideal, hal ini terlihat dari data target dan hasil pekerjaan dalam tiga bulan terakhir. Pada bulan Januari, dari target produksi sebesar 2.500 unit hanya terealisasi sebanyak 2.050 unit atau sekitar 82%. Di bulan Februari, target sebesar 2.400 unit terealisasi sebanyak 1.980 unit atau sekitar 82,5%. Sementara itu, pada bulan Maret, target sebesar 2.600 unit, pencapaian hanya sebanyak 2.200 unit atau sekitar 84,6%. Dengan demikian, secara keseluruhan, dari total target sebesar 7.500 unit hanya berhasil direalisasikan sebanyak 6.230 unit, sehingga terdapat kekurangan sebesar 1.270 unit dan rata-rata pencapaian mencapai 83%. Data tersebut menunjukkan bahwa performa karyawan masih jauh dari harapan ideal yang ditetapkan oleh perusahaan, yaitu 100%. Tidak memenuhi sasaran ini menunjukkan adanya isu dalam kinerja karyawan yang perlu diperiksa lebih lanjut. Jika dibiarkan secara terus-menerus, situasi ini dapat mengakibatkan penurunan produktivitas perusahaan dan berpotensi menghalangi pemenuhan permintaan dari pasar. Salah satu elemen yang memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Fajri, (2021), motivasi adalah pendorong dalam diri seseorang yang dapat memunculkan semangat, antusiasme, serta hasrat untuk bertindak secara aktif sehingga individu mampu berfungsi secara optimal dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Suprahirja, (2021) menunjukkan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang mendorong untuk meningkatkan semangat dan gairah seseorang dalam bekerja, sehingga individu tersebut

ISSN : 3025-9495

bersedia berkolaborasi, bekerja secara efektif, serta memberikan seluruh kemampuan dan usaha demi mencapai tujuan serta meraih kepuasan dalam pekerjaan. Tingginya motivasi dalam bekerja dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, karena karyawan yang memiliki motivasi umumnya lebih disiplin, produktif, bertanggung jawab dan mampu menyelesaikan pekerjaan secara maksimal sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Namun, berdasarkan situasi yang ada di CV Sari-Sari, teridentifikasi adanya masalah yang berhubungan dengan motivasi kerja, khususnya dalam pemenuhan kebutuhan fisiologis karyawan berupa gaji atau upah.

Tabel I.2

Perbandingan Gaji/Upah CV Sari-Sari dan Gaji/upah UMR Jakarta

Keterangan	CV Sari Sari	UMR Jakarta 2026
Besaran Gaji/Upah	Rp. 3.500.000	Rp5.729.876
Selisih Gaji	- Rp2.229.876	
Persentase terhadap UMR	61% dari UMR Jakarta	100%
Status Kelayakan	Di bawah standar kebutuhan hidup layak	Standar minimum pemerintah

Sumber: Data Olahan, 2026

Berdasarkan informasi mengenai perbandingan gaji, diketahui bahwa pegawai CV Sari-Sari memperoleh upah sebesar Rp3.500.000, sedangkan Upah Minimum Regional (UMR) untuk Jakarta pada tahun 2026 ditentukan sebesar Rp5.729.876. Oleh karena itu, terdapat perbedaan sebesar Rp2.229.876 atau hanya sekitar 61% dari angka minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Perbedaan yang signifikan ini menunjukkan bahwa penghasilan pekerja masih berada di bawah standar kebutuhan hidup yang layak, terutama di Jakarta yang terkenal dengan biaya hidup yang tinggi. Situasi ini mengindikasikan bahwa kebutuhan dasar pekerja belum sepenuhnya terakomodasi. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fadilah, 2021) salah satu faktor pendorong motivasi kerja adalah kebutuhan fisiologis yang merupakan kebutuhan paling dasar yang harus dipenuhi sebelum seseorang dapat mencapai tingkat motivasi yang lebih tinggi. Dengan demikian, ketidakmampuan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan dasar pegawai dapat mengakibatkan penurunan motivasi kerja, yang pada gilirannya akan berdampak negatif pada kinerja pegawai. Selain motivasi dalam bekerja, terdapat juga aspek lain yang mempengaruhi performa karyawan, yaitu disiplin kerja. Penelitian sebelumnya Dewa, (2022),

menunjukkan bahwa disiplin merupakan sikap saat dan kesadaran individu untuk mematuhi berbagai aturan serta norma yang ada di sekitarnya. Disiplin yang tinggi di kalangan karyawan yang dapat mendukung organisasi untuk mencapai target lebih cepat dan efisiensi, sedangkan tingkat disiplin yang rendah dapat menjadi hambatan yang memperlambat proses pencapaian sasaran organisasi. Sebuah penelitian sebelumnya oleh Oktora, (2024) mengungkapkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap dan kekuatan yang bersumber dari dalam diri karyawan yang mendorong individu untuk secara sadar dan rela mematuhi keputusan, peraturan, serta nilai-nilai dan perilaku kerja yang mencerminkan profesionalisme dalam tempat kerja. Sikap disiplin tersebut dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan, karena mereka yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung dapat menyelesaikan tugas secara tepat waktu, beroperasi dengan lebih efektif dan efisien, serta bertanggung jawab dalam mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 1.3

Rekapitulasi absensi CV Sari-Sari selama 3 bulan

Bulan	Izin	Sakit	Terlambat	Alfa
Januari	5	4	18	3
Februari	6	3	20	4
Maret	4	5	22	2
Total	15	12	60	9

Sumber: Data Olahan, 2026

Berdasarkan data yang diambil dari absensi selama tiga bulan dan melibatkan 33 karyawan, diketahui bahwa terdapat 60 insiden keterlambatan, dengan rincian 18 insiden di bulan Januari, 20 insiden di bulan Februari, dan 22 insiden di bulan Maret. angka ini jauh lebih tinggi jika dibandingkan dengan kategori izin (15), sakit (12), dan alfa (9). Jika dirata-ratakan, angka keterlambatan mencapai sekitar 20 insiden per bulan. Tingginya jumlah keterlambatan ini menunjukkan bahwa permasalahan utama dalam kedisiplinan kerja karyawan terletak pada ketepatan waktu kehadiran, bukan pada absensi secara umum. Hal ini dapat menurunkan efektivitas waktu kerja dan berdampak pada penurunan produktivitas serta kinerja karyawan. Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja adalah dua faktor penting yang saling berhuungan dan mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja bertindak sebagai pendorong internal yang mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik, sedangkan disiplin kerja merupakan indikator eksternal yang

ISSN : 3025-9495

mencerminkan kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan. Dengan demikian, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan yang saling mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap kedua aspek ini untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal. Berdasarkan konteks tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sari-Sari Sarinah Jakarta”

KAJIAN PUSTAKA

Deskripsi Konseptual

Pada segmen deskripsi konseptual, diuraikan definisi setiap variabel penelitian sebagai panduan atau referensi untuk studi berikutnya, Penelitian ini mengidentifikasi dengan menggunakan tiga variabel yang dirumuskan, yaitu Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Kinerja karyawan. Di dalam teori, terdapat penjelasan dan analisis mengenai teori serta temuan penelitian yang berkaitan.

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hamzah dalam (Manao, 2022) Motivasi kerja merupakan salah satu elemen krusial yang dapat memengaruhi tingkat performa seseorang dalam lingkungan kerja. Seberapa besar dampak motivasi terhadap hasil kerja individu tergantung pada seberapa kekuatan atau tingkat intensitas motivasi yang diterima. Jadi, semakin tinggi motivasi yang dimiliki seseorang maka semakin besar peluang mencapai kinerja yang maksimal. Sedangkan menurut Hasibuan dalam (Husna & Prasetya, 2024) Motivasi kerja merupakan merupakan sebuah pendorong yang diberikan untuk meningkatkan semangat dan antusiasme kerja seseorang dalam bekerja sehingga individu tersebut bersedia untuk berkolaborasi, bekerja dengan efektif, dan memaksimalkan semua kapasitas serta usaha mereka secara terintegrasi untuk mencapai tujuan dan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaan. Menurut Sutrisno dalam (Lazuardi, 2023) Motivasi merupakan suatu kekuatan yang muncul dari aspek internal maupun aspek external individu yang dapat memicu timbulnya semangat serta keinginan untuk mencapai sasaran dan memenuhi harapan atau kebutuhan tertentu. Berdasarkan penjelasan Handoko dalam (Putri, 2023). motivasi dapat dipahami sebagai keadaan dalam diri individu yang memicu munculnya keinginan untuk melakukan suatu aktivitas atau tindakan tertentu demi meraih tujuan yang diharapkan. Sedangkan menurut Mangkunegara dalam (Febrina & Rahmat, 2024) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan fundamental yang ada dalam diri seseorang yang mendorong individu untuk memaksimalkan seluruh kemampuan dan upayanya dalam mencapai target yang

diinginkan. Berdasarkan pandangan para pakar, bisa disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu pendorong atau kekuatan yang berasal dari internal maupun external individu yang dapat meningkatkan semangat, gairah, dan keinginan untuk bekerja kontribusi secara optimal. Motivasi kerja menginspirasi individu untuk bersinergi, memberikan kemampuan terbaik, serta melaksanakan berbagai aktivitas kerja demi memenuhi tujuan organisasi dan tujuan pribadi. Tingkat motivasi yang dimiliki oleh seseorang sangat berpengaruh terhadap kualitas kinerja yang dihasilkan, sehingga semakin tinggi motivasi kerja yang ada, semakin besar pula kemungkinan tercapainya hasil kerja yang optimal dan memuaskan.

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara dalam (Fakhrul et al, 2024), disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku individu dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab pekerjaan dengan mematuhi aturan dan norma yang berlaku di lingkungan kerja. Sedangkan menurut Indah Puji Hartatik dalam (Erika et al, 2021), disiplin merupakan suatu kondisi ketika individu yang berada dalam sebuah organisasi bersedia mematuhi berbagai peraturan yang berlaku dengan penuh kesadaran dan tanpa adanya paksaan. Menurut Siswanto dalam (Budi et al, 2024), disiplin merupakan sikap menghargai, menaati, dan mematuhi setiap peraturan yang berlaku, baik aturan tertulis maupun tidak tertulis, serta memiliki kesediaan untuk menjalankannya dengan penuh tanggung jawab. Selain itu, seseorang yang disiplin juga siap menerima sanksi apabila melakukan pelanggaran terhadap tugas dan wewenang yang telah diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan dalam (Caraka & Azis, 2024), disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk bekerja secara konsisten, tekun, dan berkesinambungan dengan tetap mematuhi seluruh aturan serta ketentuan yang berlaku di lingkungan kerja tanpa melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Sedangkan Hamali dalam (Jafar & Aji, 2021) disiplin kerja suatu kekuatan yang tumbuh dalam diri karyawan sehingga mendorong individu untuk secara sadar dan sukarela menyesuaikan diri terhadap peraturan, keputusan, serta nilai-nilai kerja dan perilaku yang berlaku dalam organisasi. Berdasarkan pendapat para pakar, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap, kesadaran, dan kemampuan seseorang dalam mematuhi serta menjalankan berbagai aturan, norma, dan tanggung jawab yang berlaku di lingkungan kerja secara konsisten dan sukarela. Disiplin kerja tercermin melalui perilaku dalam mematuhi ketentuan organisasi, menjalankan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, serta kesiapan menerima sanksi apabila terjadi pelanggaran. Selain itu, disiplin kerja juga menjadi faktor penting yang mendorong terciptanya perilaku kerja yang profesional, tertib, dan terarah guna mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

ISSN : 3025-9495

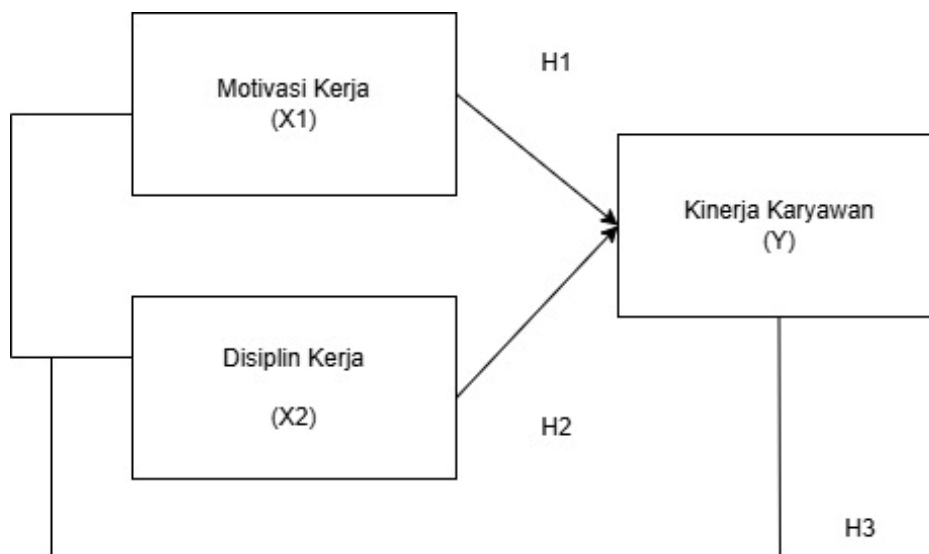
Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Adhari dalam (Prasetya, 2024), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diperoleh dari pelaksanaan tugas atau aktivitas tertentu dalam suatu pekerjaan selama periode tertentu, yang dapat dilihat dari kualitas maupun kuantitas hasil kerja yang dihasilkan. Menurut Luthans dalam (Pramudya et al, 2023), kinerja merupakan hasil kerja yang ditunjukkan melalui kuantitas maupun kualitas dari suatu pekerjaan atau jasa yang dihasilkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan menurut Wijonarko et al dalam (Marisya, 2022), kinerja merupakan hasil atau tingkat pencapaian kerja yang diperoleh seseorang, baik secara individu maupun kelompok, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu sesuai dengan aturan dan ketentuan yang berlaku. Menurut Sedarmayanti dalam (Setyorini et al, 2021), performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran yang diperoleh dari suatu proses, baik yang dilakukan oleh manusia maupun sistem lainnya, sehingga kinerja dapat diartikan sebagai bentuk pencapaian yang dihasilkan dari pelaksanaan suatu aktivitas atau pekerjaan tertentu. Sedangkan menurut Mangkunegara dalam (Setyorini et al, 2021), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya secara optimal.

Kerangka Hipotesis

Gambar II.1

Kerangka Hipotesis Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)



Hipotesis

Hipotesis 1

1. H01: Secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Sari-Sari Sarinah Jakarta.
2. Ha1: Secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sari-Sari Sarinah Jakarta.

Hipotesis 2

1. H02: Secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sari-Sari Sarinah Jakarta.
2. Ha2: Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sari-Sari Sarinah Jakarta.

Hipotesis 3

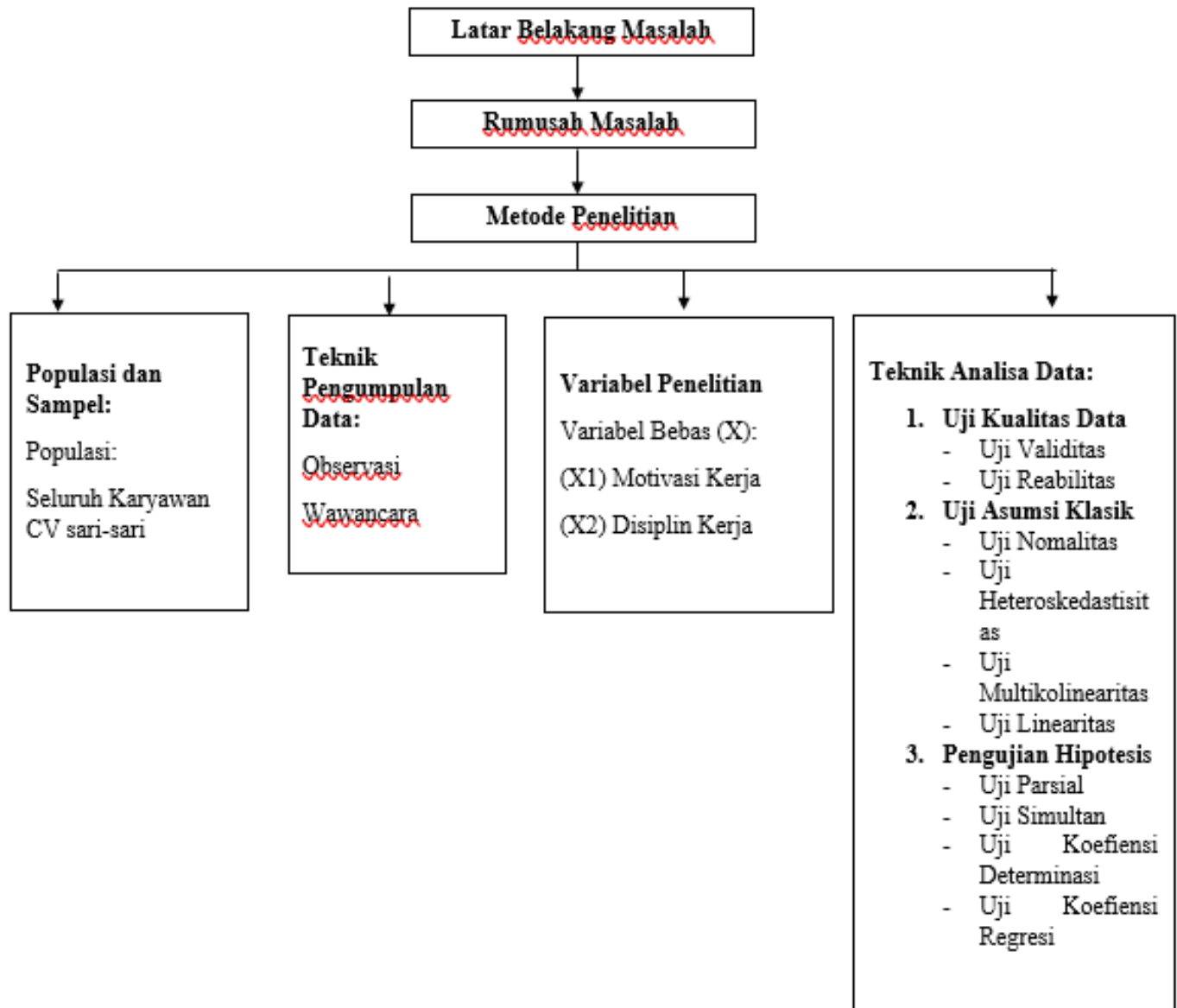
1. H03: Secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sari-Sari Sarinah Jakarta.
2. Ha3: Secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sari-Sari Sarinah Jakarta.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal-asosiatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengukuran data numerik (angka) dan analisis statistik objektif melalui perhitungan ilmiah. Pendekatan ini dirancang untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan serta menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan pada tingkat populasi yang lebih luas. Secara spesifik, desain penelitian kuantitatif dalam studi ini diimplementasikan melalui beberapa tahapan dan karakteristik utama. Desain penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan ada tidaknya hubungan sebab-akibat (pengaruh) antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam konteks ini, penelitian diarahkan untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja sebagai variabel yang memengaruhi, terhadap Kinerja Karyawan di CV Sari-Sari Sarinah Jakarta sebagai variabel yang dipengaruhi. Data penelitian dikumpulkan secara objektif melalui metode survei. Kuesioner ini disebarakan kepada sampel responden untuk menjangkau tanggapan, frekuensi, serta persentase jawaban mereka secara akurat. Penentuan ukuran dan pemilihan sampel dilakukan berdasarkan karakteristik populasi yang ada di CV Sari-Sari Sarinah Jakarta.

Gambar III.1
Desain Penelitian



ISSN : 3025-9495

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang menjadi sasaran dalam suatu penelitian dan memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. Populasi digunakan sebagai sumber data yang akan diteliti sehingga peneliti dapat memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk menarik kesimpulan penelitian secara menyeluruh. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan di CV Sari-Sari Sarinah Jakarta. Total populasi yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini adalah 33 karyawan.

Sampel

Sampel penelitian adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang dipilih untuk dijadikan sumber data dalam suatu penelitian. Sampel digunakan karena tidak semua anggota populasi dapat diteliti secara keseluruhan, sehingga peneliti mengambil sebagian anggota populasi yang dianggap mampu mewakili keseluruhan populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil sehingga seluruh anggota populasi dapat diteliti secara langsung. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi yang ada di CV Sari-Sari Sarinah Jakarta. Penggunaan teknik sampling jenuh bertujuan agar data yang diperoleh dapat menggambarkan kondisi populasi secara menyeluruh dalam menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian kuantitatif merupakan metode yang digunakan peneliti untuk memperoleh data yang bersifat numerik atau berbentuk angka sehingga dapat dianalisis menggunakan metode statistik. Pengumpulan data dilakukan secara sistematis dan terstruktur dengan menggunakan instrumen penelitian seperti kuesioner, observasi, wawancara terstruktur, dan dokumentasi. Data yang diperoleh digunakan untuk menguji hipotesis, mengetahui hubungan antarvariabel, serta menarik kesimpulan sesuai dengan tujuan penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian yaitu proses menggambarkan data dalam bentuk yang mudah dipahami oleh peneliti atau untuk orang lain sebagai pembaca. Output dari penelitian ini akan memberikan

ISSN : 3025-9495

informasi ringkas tentang data yang didapatkan dari hasil riset ke perusahaan sebagai objek penelitian, yang diolah menggunakan software SPSS V.26 dan Microsoft Excel.

Deskripsi Karakteristik Usia Responden

Data yang diperoleh dengan jumlah sampel yaitu sebanyak 33 responden karyawan CV Sari-Sari Sarinah Jakarta, maka hasil kuesioner data dirangkum dalam tabel dibawah meliputi beberapa karakteristik seperti usia, jenis kelamin, divisi kerja, dan lama bekerja. Maka dapat dijelaskan dalam tabel berikut ini:

Tabel IV.1

Karakteristik Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	18 - 21 Tahun	6	18,2%
2	22 - 25 Tahun	16	48,5%
3	26 - 29 Tahun	7	21,2%
4	Di atas 30 Tahun	4	12,1%
		33	100%

Sumber: Hasil Pengolahan IBM SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel IV.1 dapat diketahui dari total 33 responden, diketahui bahwa jumlah responden terbanyak terdapat pada range usia 22-25 Tahun sebanyak 16 dengan persentase dari keseluruhan responden sebesar 48,5%, responden dengan umur 26-29 Tahun sebanyak 7 dengan persentase dari keseluruhan responden sebesar 21,2%, responden dengan umur 18-21 Tahun sebanyak 6 dengan persentase dari keseluruhan responden sebesar 18,2%, dan responden dengan umur Di atas 30 Tahun sebanyak 4 dengan persentase dari keseluruhan responden sebesar 12.3%.

Deskripsi Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Tabel IV.2

Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	21	63,6%
2	Perempuan	12	36,4%
Jumlah		33	100%

Sumber: Hasil Pengolahan IBM SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel IV.2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin dapat diketahui dari total 33 responden, diketahui bahwa jumlah responden terbanyak terdapat pada jenis kelamin Laki-Laki

ISSN : 3025-9495

sebanyak 21 dengan persentase dari keseluruhan responden sebesar 63.6%, dan responden dengan jenis kelamin Perempuan sebanyak 12 dengan persentase dari keseluruhan responden sebesar 36.4%. Hal ini menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian ini didominasi oleh responden laki-laki yang jumlahnya hampir mencapai dua kali lipat dari jumlah responden Perempuan

Deskripsi Karakteristik Divisi Kerja Responden

Tabel IV. 1
Karakteristik Berdasarkan Divisi Kerja

No	Divisi Kerja	Frekuensi	Persentase
1	Admin	6	18,2%
2	Kasir	14	42,4%
3	Helper	13	39,4%
Jumlah		33	100%

Sumber: Hasil Pengolahan IBM SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel IV.3 Karakteristik Berdasarkan Divisi Kerja dapat diketahui dari total 33 responden, diketahui bahwa jumlah responden terbanyak terdapat pada divisi kerja Kasir sebanyak 14 dengan persentase dari keseluruhan responden sebesar 42,4%, responden dengan divisi kerja Helper sebanyak 13 dengan persentase dari keseluruhan responden sebesar 39,4%, dan responden dengan divisi kerja Admin sebanyak 6 dengan persentase dari keseluruhan responden sebesar 18,2%.

Deskripsi Karakteristik Lama Bekerja

Tabel IV. 2
Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	Kurang dari 1 tahun	5	15,2%
2	1 - 2 Tahun	6	18,2%
3	3 - 4 Tahun	22	66,7%
Jumlah		33	100%

Sumber: Hasil Pengolahan IBM SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel IV.4 mengenai Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja dapat diketahui dari total 33 responden, diketahui bahwa jumlah responden terbanyak terdapat pada masa lama bekerja 3-4 Tahun sebanyak 22 dengan persentase dari keseluruhan responden sebesar 66,7%, responden dengan masa lama bekerja 1-2 Tahun sebanyak 6 dengan persentase dari keseluruhan responden sebesar 18,2%, dan responden dengan masa lama bekerja Kurang dari 1 tahun

ISSN : 3025-9495

sebanyak 5 dengan persentase dari keseluruhan responden sebesar 15,2%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan karyawan berpengalaman yang telah bekerja di atas 3 tahun, dengan persentase mencapai lebih dari setengah total sampel.

Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dalam penelitian ini diterapkan dengan tujuan utama untuk menguraikan secara mendalam karakteristik dari seluruh data yang telah berhasil dihimpun melalui penyebaran instrumen angket (kuesioner). Melalui pemaparan ini, pembaca dapat memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai pola sebaran jawaban yang diberikan oleh para responden, sekaligus memahami distribusi data mentah sebelum melangkah ke tahapan analisis statistik yang lebih kompleks.

Variabel Motivasi Kerja (X1)

Tabel IV. 3

Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Responden

Variabel Motivasi Kerja (X1)

No	Indikator	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan memperoleh gaji sesuai kebutuhan	9	27,3%	13	39,4%	11	33,3%	0	0	0	0	33	100%
2	Perusahaan memberikan insentif yang memadai	7	21,2%	22	66,7%	4	12,1%	0	0	0	0	33	100%
3	Karyawan berkeinginan memperoleh keselamatan dalam kerja	10	30,3%	16	48,5%	7	21,2%	0	0	0	0	33	100%
4	Karyawan merasa aman selama bekerja diperusahaan	9	27,3%	17	51,5%	7	21,2%	0	0	0	0	33	100%
5	Karyawan memiliki	15	45,5%	14	42,4%	4	12,1%	0	0	0	0	33	100%

No	Indikator	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	hubungan yang baik antara sesama karyawan												
6	Karyawan saling mendukung dalam menjalankan tugas	15	45,5%	13	39,4%	5	15,2%	0	0	0	0	33	100%
7	Karyawan mendapatkan promosi jabatan dari perusahaan atas target yang telah dicapai	15	45,5%	12	36,4%	6	18,2%	0	0	0	0	33	100%
8	Perusahaan memberikan penghargaan atas target yang telah dicapai	11	33,3%	17	51,5%	5	15,2%	0	0	0	0	33	100%
9	Perusahaan memberikan pujian terhadap karyawan yang bekerja lebih baik	8	24,2%	13	39,4%	12	36,4%	0	0	0	0	33	100%

Sumber: Data Olahan, 2026

Berdasarkan Tabel IV.5 hasil uji frekuensi variabel Motivasi Kerja (X1), dapat diketahui bahwa mayoritas responden memberikan jawaban Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) pada seluruh indikator yang diajukan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan pada perusahaan berada pada kategori yang baik.

Tabel IV. 4

Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Responden

Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Indikator	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya selalu datang dan pulang sesuai dengan jam yang sudah ditetapkan di tempat saya bekerja	13	39,4%	10	30,3%	10	30,3%	0	0	0	0	33	100%
2	Saya tidak pernah datang terlambat ke kantor	11	33,3%	17	51,5%	5	15,2%	0	0	0	0	33	100%
3	Saya dapat membedakan antara jam kerja dengan jam istirahat	11	33,3%	12	36,4%	10	30,3%	0	0	0	0	33	100%
4	Saya hanya bekerja saat jam kerja	10	30,3%	14	42,4%	9	27,3%	0	0	0	0	33	100%
5	Saya selalu rapi dan berpenampilan menarik dalam bekerja	8	24,2%	16	48,5%	9	27,3%	0	0	0	0	33	100%
6	Saya selalu berpakaian dengan sopan dalam bekerja	10	30,3%	11	33,3%	12	36,4%	0	0	0	0	33	100%
7	Saya selalu ramah dalam melayani atasan maupun masyarakat	10	30,3%	13	39,4%	10	30,3%	0	0	0	0	33	100%

Berdasarkan Tabel IV.6 hasil uji frekuensi variabel Disiplin Kerja (X2), dapat diketahui bahwa mayoritas responden memberikan jawaban Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) pada seluruh indikator yang diajukan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan pada perusahaan tergolong baik.

Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV. 5

Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Responden

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya Selalu teliti dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	10	30,3%	11	33,3%	12	36,4%	0	0	0	0	33	100%
2	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan rapi	7	33,3%	16	48,5%	10	30,3%	0	0	0	0	33	100%
3	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan standar tugas yang telah ditetapkan	8	24,2%	10	30,3%	15	45,5%	0	0	0	0	33	100%
4	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	8	24,2%	13	39,4%	12	36,4%	0	0	0	0	33	100%
5	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target kerja yang telah ditetapkan	13	39,4%	17	51,5%	3	9,1%	0	0	0	0	33	100%
6	Saya dapat bertanggung	12	36,4%	14	42,4%	6	18,2%	0	0	1	3,0%	33	100%

No	Indikator	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	jawab terhadap resiko pekerjaan saya												
7	Saya berusaha menjalin kerjasama dengan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan	11	33,3%	19	57,6%	2	6,1%	0	0	1	3,0%	33	100%
8	Saya dapat bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan bersama	5	15,2%	26	78,8%	2	6,1%	0	0	0	0	33	100%
9	Saya berusaha untuk berkreaitivitas dalam bekerja dengan menghasilkan pekerjaan yang baik	16	48,5%	16	48,5	1	3,0%	0	0	0	0	33	100%
10	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik	15	45,5%	12	36,4%	6	18,2%	0	0	0	0	33	100%

Sumber: Data Olahan, 2026

Berdasarkan Tabel IV.7 hasil uji frekuensi variabel Kinerja Karyawan (Y), dapat diketahui bahwa mayoritas responden memberikan jawaban Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) pada seluruh indikator yang diajukan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan pada perusahaan berada pada kategori yang baik.

Tabel IV. 6
Hasil Uji Validitas Motivasi kerja (X1)

Variabel Independen (X1)	Corrected ItemTotal Correlation	r tabel df=n-2	Keterangan
Motivasi Kerja X1.1	0.703	0.3440	Valid
Motivasi Kerja X1.2	0.667	0.3440	Valid
Motivasi Kerja X1.3	0.681	0.3440	Valid
Motivasi Kerja X1.4	0.630	0.3440	Valid
Motivasi Kerja X1.5	0.596	0.3440	Valid
Motivasi Kerja X1.6	0.782	0.3440	Valid
Motivasi Kerja X1.7	0.768	0.3440	Valid
Motivasi Kerja X1.8	0.685	0.3440	Valid
Motivasi Kerja X1.9	0.649	0.3440	Valid

Sumber: Hasil Pengolahsn IBM SPSS, 2026

Pada tabel IV.8 menunjukkan semua nilai r hitung pada indikator Motivasi Kerja (X1) bahwa semua item valid dan layak digunakan sebagai instrumen pengumpul data dalam penelitian ini dengan melebihi nilai r tabel.

Tabel IV. 7
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Variabel Independen (X2)	Corrected ItemTotal Correlation	r tabel df=n-2	Keterangan
Disiplin Kerja X2.1	0.782	0.3440	Valid
Disiplin Kerja X2.2	0.733	0.3440	Valid
Disiplin Kerja X2.3	0.696	0.3440	Valid
Disiplin Kerja X2.4	0.781	0.3440	Valid
Disiplin Kerja X2.5	0.674	0.3440	Valid
Disiplin Kerja X2.6	0.817	0.3440	Valid
Disiplin Kerja X2.7	0.763	0.3440	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan IBM SPSS, 2026

Pada tabel IV.9 menunjukkan semua nilai r hitung pada indikator Disiplin kerja (X2) bahwa semua item valid dan layak digunakan sebagai instrumen pengumpul data dalam penelitian ini dengan melebihi nilai r tabel.

Tabel IV. 8
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Independen (Y)	Corrected ItemTotal Correlation	r tabel df=n-2	Keterangan
Kinerja Karyawan Y1.1	0.598	0.3440	Valid
Kinerja Karyawan Y1.2	0.670	0.3440	Valid

Kinerja Karyawan Y1.3	0.625	0.3440	Valid
Kinerja karyawan Y1.4	0.695	0.3440	Valid
Kinerja Karyawan Y1.5	0.388	0.3440	Valid
Kinerja Karyawan Y1.6	0.362	0.3440	Valid
Kinerja Karyawan Y1.7	0.489	0.3440	Valid
Kinerja Karyawan Y1.8	0.590	0.3440	Valid
Kinerja karyawan Y1.9	0.634	0.3440	Valid
Kinerja Karyawan Y1,10	0.447	0.3440	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan IBM SPSS, 2026

Pada tabel IV.10 menunjukkan semua nilai r hitung pada indikator Kinerja Karyawan (Y) bahwa semua item valid dan layak digunakan sebagai instrumen pengumpul data dalam penelitian ini dengan melebihi nilai r tabel.

Uji Reabilitas

Tabel IV. 9
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,857	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,870	0,6	Reliabel

Kinerja Karyawan (Y)	0.735	0,6	Reliabel
----------------------	-------	-----	----------

Sumber: Hasil Pengolahan IBM SPSS, 2026

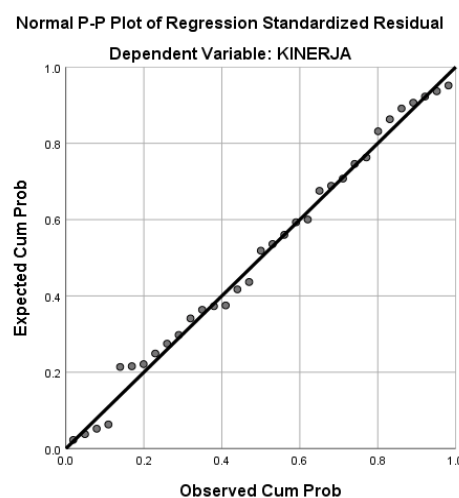
Tabel IV.11 menunjukkan nilai Cronbach Alpha variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,857, Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,870, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,730 mempunyai nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 yang artinya pernyataan-pernyataan tersebut menghasilkan hasil yang konsisten dan stabil. oleh sebab itu, dapat dipastikan bahwa semua variabel yang terlibat dalam penelitian ini bersifat reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Gambar IV.1

Metode Grafik



Sumber; Hasil IBM SPSS, 2026

Berdasarkan grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual pada variabel dependen Kinerja, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dari kiri bawah menuju kanan atas. Penyebaran titik-titik tersebut tidak menunjukkan adanya pola tertentu yang menyimpang secara signifikan. Meskipun terdapat beberapa titik yang berada sedikit di atas maupun di bawah garis diagonal, penyimpangan tersebut masih relatif kecil dan tidak membentuk pola yang sistematis.

Tabel IV. 10
Hasil Uji Shapiro-Wilk

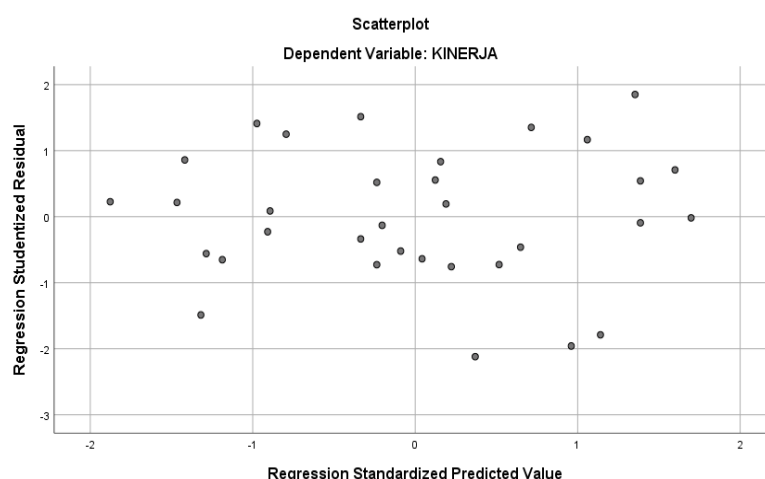
Variabel	Sig. Shapiro-Wilk	Kriteria	Kesimpulan
X1	0.583	>0.05	Normal
X2	1.888	>0.05	Normal
Y	0.581	>0.05	Normal

Sumber: Hasil Pengolahan IBM SPSS, 2026

Berdasarkan pada Tabel IV.12 hasil uji normalitas menggunakan metode Shapiro-Wilk terhadap 33 responden, diketahui bahwa variabel X1 memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,583, variabel X2 sebesar 0,188, dan variabel Y sebesar 0,581. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data pada ketiga variabel penelitian berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar IV. 1
Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot



Sumber: Hasil Pengolahan IBM SPSS, 2026

Berdasarkan Gambar IV.2, terlihat bahwa tidak terdapat pola tertentu yang jelas pada penyebaran titik-titik pada grafik scatterplot. Titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola yang teratur, seperti pola bergelombang, melebar, maupun menyempit. Selain

ISSN : 3025-9495

itu, pada sumbu Y, titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 secara merata. Kondisi ini menunjukkan bahwa varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya bersifat konstan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Uji Multikolineritas

Tabel IV. 11
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi Kerja (X1)	0.257	3,898	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Disiplin Kerja (X2)	0.257	3,898	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Hasil Pengolahan IBM SPSS, 2026

Tabel IV.13 dapat dilihat bahwa nilai tolerance X1, X2 > 0,1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) X1, X2 < 10. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas di antara variabel independen Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja sehingga data baik digunakan dalam model regresi.

Uji Linearitas

Tabel IV. 12
Hasil Uji Linearitas

Hubungan Variabel	Sig.Linearity	Sig.Deviation from linearity	Keterangan
Motivasi Kerja > Kinerja Karyawan	0,005	0,950	Linear
Disiplin Kerja > Kinerja Karyawan	0,000	0,501	Linear

Sumber: Hasil Pengolahan IBM SPSS, 2026

Berdasarkan pada tabel IV.14 hasil uji linearitas antara variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, diperoleh nilai signifikansi Deviation from Linearity masing-masing sebesar 0,950 dan 0,501, yang keduanya lebih besar dari 0,05. Selain itu, nilai signifikansi Linearity masing-masing sebesar 0,005 dan 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan

ISSN : 3025-9495

demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan bersifat linear.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial

Tabel IV. 13

Hasil Uji t Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized coeffisient		standardized coeffisient	T	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
1.1.1.1.1.1 (Constant)	22.492	5.139	.544	4.376	.000
Total_X1	.496	.137		3.608	.001

Sumber: Hasil Pengolahan IBM SPSS, 2026

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel IV.15, diperoleh nilai t hitung untuk variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 3,608. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai ttabel pada df = 30 dan taraf signifikansi 0,025 yaitu sebesar 2,042. Dari perbandingan tersebut, diketahui bahwa nilai thitung > trabel (3,608 > 2,042) dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 (0,001 < 0,05). Berdasarkan hasil ini, maka Hipotesis Pertama (H_1) diterima, yang berarti Motivasi Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel IV. 14

Hasil Uji t Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized coeffisient		standardized coeffisient	T	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
1.1.1.1.1.2 (Constant)	24.117	4.015	.604	6.006	.000
Total_X2	.595	.141		4.224	.000

Sumber: Hasil Pengolahan Statistik dengan program SPSS (2026)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel IV.16, diperoleh nilai thitung untuk variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 4,224. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai trabel pada df = 30 dan taraf signifikansi 0,025 yaitu sebesar 2,042. Dari perbandingan tersebut, diketahui bahwa nilai thitung > ttabel (4,224 > 2,042) dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Berdasarkan hasil ini, maka Hipotesis Kedua (H_2) diterima, yang berarti Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel IV. 15

Hasil Uji Koefisien Regresi (Uji f)

ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1.1.1.1 Regression	190.544	2	95.272	8.709	.001
Residual	328.183	30	10.939		
Total	518.727	32			

Sumber: Hasil Pengolahan Statistik dengan program SPSS (2026)

Berdasarkan tabel IV.17, Pengujian hipotesis ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh dari variabel- variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Berdasarkan hasil pengolahan data statistik dengan program SPSS pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 8,709. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan F tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan $df * 1 = 2$ dan $2 = 30$ yaitu sebesar 3,32. Dari hasil perbandingan tersebut, terlihat bahwa nilai F hitung $> F$ tabel ($8.709 > 3, 32$) serta memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($1 < 0, 5$) Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Hipotesis Ketiga H3 diterima. Hal ini membuktikan bahwa variabel independen yang terdiri dari Motivasi Kerja X1 dan Disiplin Kerja X2 secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisiensi Determinasi Parsial Motivasi Kerja - Kinerja Karyawan

Tabel IV. 16

Hasil Uji Determinasi Parsial

Motivasi Kerja - Kinerja Karyawan

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the estimate
1	.544	.296	.273	3.433

Sumber: Hasil Pengolahan IBM SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel IV.18 hasil uji koefisien determinasi parsial, diperoleh nilai R Square sebesar 0,296. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) mampu menjelaskan pengaruh

ISSN : 3025-9495

terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 29,6%, sedangkan sisanya sebesar 70,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,273 menunjukkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah sampel dan variabel penelitian, kemampuan Motivasi Kerja dalam menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 27,3%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja memiliki kontribusi sebesar 29,6% terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Koefisiensi Determinasi Parsial Disiplin Kerja - Kinerja Karyawan

Tabel IV. 17

Hasil Uji Determinasi Parsial

Disiplin Kerja - Kinerja karyawan

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the estimate
1	.604	.365	.345	3.259

Sumber: Hasil Pengolahan IBM SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel IV.19 hasil uji koefisien determinasi parsial, diperoleh nilai R Square sebesar 0,365. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) mampu menjelaskan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 36,5%, sedangkan sisanya sebesar 63,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,345 menunjukkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah sampel dan variabel penelitian, kemampuan Disiplin Kerja dalam menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 34,5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memiliki kontribusi sebesar 36,5% terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Koefisiensi Determinasi Simultan

Tabel IV. 18

Hasil Uji Koefisiensi Determinasi Simultan

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the estimate
1	.606	.367	.325	3.307

Sumber: Hasil Pengolahan IBM SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel IV.20 hasil uji koefisien determinasi simultan, diperoleh nilai R Square sebesar 0,367. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 36,7%, sedangkan sisanya sebesar 63,3% dipengaruhi

ISSN : 3025-9495

oleh faktor lain di luar penelitian. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,325 menunjukkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel dan sampel penelitian, kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen sebesar 32,5%. Dengan demikian, model penelitian memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan hubungan antarvariabel yang diteliti.

Uji Koefisien Linier

Tabel IV. 19
Hasil Uji Koefisien Linier

Model	Unstandardized B	Coefficients Std.Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	23.242	4.968		4.678	.000
X1	.080	.261	.088	.308	.760
X2	.520	.282	.528	1.843	.075

Sumber: Hasil Pengolahan IBM SPSS, 2026

1. Nilai Konstanta (23,242): menunjukkan bahwa apabila variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dianggap tetap atau bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 23,242.
2. Pengaruh Motivasi Kerja (X1): memiliki koefisien regresi sebesar 0,080 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan Motivasi Kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,080 satuan. Namun, nilai signifikansi sebesar 0,760 lebih besar dari 0,05, sehingga Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Pengaruh Disiplin Kerja (X2): Memiliki koefisien regresi sebesar 0,520 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan Disiplin Kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,520 satuan. Akan tetapi, nilai signifikansi sebesar 0,075 juga lebih besar dari 0,05, sehingga Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sari Sari Sarinah Jakarta

Berdasarkan hasil uji t (parsial), diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai thitung sebesar 4,224 > ttabel sebesar 2,042 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini

ISSN : 3025-9495

menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sari Sari Sarinah Jakarta

Berdasarkan hasil uji F (simultan), diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 8,709 > Ftabel sebesar 3,32 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV Sari Sari Sarinah Jakarta. Selanjutnya, uji koefisien determinasi (R^3) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 36,7% (R Square = 0,367) terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan 63,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil Analisa data dalam penelitian ini, maka penelitian ini dapat disimpulkan berdasarkan hasil perolehan riset, diketahui Motivasi Kerja (X1) bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai thitung sebesar 3,608 > ttabel sebesar 2,042 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang dapat mendorong semangat, produktivitas, dan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Menurut hasil penelitian, diketahui Disiplin Kerja (X2) bahwa memiliki nilai thitung sebesar 4,224 > ttabel sebesar 2,042 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini mendukung teori yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang dapat meningkatkan kepatuhan, tanggung jawab, produktivitas, dan efektivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik karyawan akan lebih mampu menjalankan tugas sesuai dengan aturan, memanfaatkan waktu kerja secara optimal, dan mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Motivasi

ISSN : 3025-9495

Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 8,709 > Ftabel sebesar 3,320 dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan peningkatan motivasi kerja yang disertai dengan penerapan disiplin kerja yang baik akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Saran

Bagi Manajemen CV Sari Sari Sarinah Jakarta

- a) Berdasarkan hasil penelitian, indikator Motivasi Kerja (X1.1 yaitu "Karyawan memperoleh gaji sesuai kebutuhan) mendapatkan nilai rata-rata netral. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya mengevaluasi kebijakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan agar lebih memperhatikan beban kerja, tanggung jawab, lamanya masa kerja, serta kemampuan perusahaan. Selain itu, perusahaan bisa memberikan hadiah, bonus berdasarkan prestasi, tunjangan, atau penghargaan kepada karyawan yang mempunyai hasil kerja yang baik sebagai cara menghargai usaha dan kontribusinya. Memberikan kompensasi yang adil dan sesuai diharapkan bisa membuat karyawan lebih semangat bekerja, sehingga mereka lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik, lebih setia dengan perusahaan, dan bisa memberikan kontribusi yang lebih besar dalam mencapai tujuan perusahaan.
- b) Berdasarkan hasil penelitian, indikator Disiplin Kerja (X2.6 Saya selalu berpakaian dengan sopan dalam bekerja), masih memperoleh nilai yang perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya memperkuat penerapan aturan mengenai standar berpakaian dengan cara memberikan pengenalan, pembinaan, dan pengawasan secara rutin. Selain itu, pimpinan diharapkan dapat mencontohkan dengan berpakaian rapi dan profesional serta memberi peringatan secara bijak kepada karyawan yang belum memenuhi aturan berpakaian. Dengan menerapkan disiplin dalam berpakaian, diharapkan dapat membentuk sikap profesional, meningkatkan kerja yang tertib, menciptakan suasana kerja yang rapi, serta membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka untuk mencapai tujuan perusahaan.
- c) Berdasarkan hasil penelitian terkecil pada variabel Motivasi Kerja (Y6 Saya dapat bertanggung jawab terhadap risiko pekerjaan saya) perusahaan disarankan untuk memberikan program penghargaan (reward) kepada karyawan yang menunjukkan tanggung jawab dan kinerja yang baik, baik dalam bentuk insentif, apresiasi, sertifikat

penghargaan, maupun kesempatan pengembangan karier. Selain itu, perusahaan juga dapat memberikan pelatihan, pengarahan, dan evaluasi kerja secara berkala agar karyawan lebih memahami tugas, tanggung jawab, serta cara menghadapi risiko pekerjaan dengan baik.

- d) Hasil Penelitian variabel Kinerja Karyawan (Y7 Saya berusaha menjalin kerjasama dengan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan) Perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kerja sama antar karyawan melalui kegiatan yang dapat memperkuat kekompakan dan komunikasi dalam tim. Perusahaan dapat menerapkan program team building, kegiatan evaluasi rutin, diskusi kelompok, serta memberikan penghargaan (reward) kepada tim atau karyawan yang mampu menunjukkan kerja sama yang baik. Dengan adanya hubungan kerja yang harmonis dan komunikasi yang efektif, diharapkan karyawan dapat bekerja lebih kompak, saling mendukung, dan mampu meningkatkan kinerja secara optimal demi tercapainya tujuan perusahaan.

Bagi peneliti selanjutnya

Dianjurkan untuk melanjutkan penelitian tentang dampak Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan menambahkan variabel-variabel lain yang kemungkinan besar berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, tingkat kepuasan kerja, atau program pelatihan kerja. Selain itu, peneliti dapat melanjutkan dengan mengambil sampel yang lebih banyak, menggunakan jenis objek penelitian yang berbeda, serta menerapkan berbagai metode penelitian agar hasil yang diperoleh lebih lengkap dan mampu memberikan gambaran yang lebih luas mengenai berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

ISSN : 3025-9495

DAFTAR PUSTAKA

- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexicana Kota Jambi*. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 96. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.233>
- Ambarwati Ambarwati, Sri Sundari, & Marisi Pakpahan. (2024). *Pengaruh Komunikasi Dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Literatur Review*. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(1), 190-197. <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i1.2626>
- Anggada Abim Pramudya, Muhammad Rouf Purnama, Nannes Sri Andarbeni, Putri Nurjayanti, & M. Isa Anshori. (2023). *Implementasi Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(4), 24-40. <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i4.505>
- Anis Sumanti Manao (2022). (n.d.).
- Arianto, T., & Erlita, E. (2021). *ANALISIS PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI, PENGHARGAAN DAN KEBUTUHAN SOSIAL TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR (Survei pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu Tengah)*. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 95-106. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v9i1.1169>
- Arsi, A. (n.d.). *Andi arsi* 2021.
- Azhari, D. S., Kustati, M., & Sepriyanti, N. (n.d.). (azhari, 2023).
- Bayu Lazuardi, & Muhammad Ikhsan Harahap. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personil Polisi Biro Rena Polda Sumatera Utara*. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 2(1), 125-134. <https://doi.org/10.30640/trending.v2i1.1917>
- Budi Paryanti, A., Erie Wardhani, T., & Djoko Susilo, D. (n.d.). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ITAMA BEKASI*.
- Dedy Kasingku, J., Sesca, M., & Lotulung, D. (n.d.). *DISIPLIN SEBAGAI KUNCI SUKSES MERAIH PRESTASI SISWA*.
- Erika, E., Yuniar, K., Devita, F., Tamara, I., & Herryanto, C. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dalam PT. Sabas Indonesia*. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 905-914. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.465>

Fadhilah Zahrah, N., Sultan Maulana Hasanuddin Banten, U., Lailatul Fijriah, L., Safitri, Y., & Bachtiar, M. (2025). *Agility: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia Peran Strategis Motivasi dan Pemberdayaan SDM dalam Manajemen Organisasi: Tinjauan Teoritis*. <https://lenteranusa.id/>

Fakhrul Rizal, Sri Sundari, & Marisi Pakpahan. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aston Batam Hotel & Residence*. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(1), 62-77. <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i1.2604>

Farah Amalia 2023. (n.d.).

Febrina, I., & Rahmat, H. K. (2024). *Motivasi Kerja Sumber Daya Manusia dalam Organisasi: Sebuah Tinjauan Pustaka* (Vol. 1, Number 1).

Gea, A. A. (n.d.). *TIME MANAGEMENT: MENGGUNAKAN WAKTU SECARA EFEKTIF DAN EFISIEN*.

Hariansyah, R., Rahmat, A., & Seswandi, A. (2023). *Efek Mediasi Work Life Balance (WLB) Dalam Hubungan Antara Budaya Organisasi Dan Turnover Intention*. 2(1), 15-27. <http://www.jkmk.akademimanajemen.or.id>

Hermayanti, E., Sya'bani Arlan ², A., Urahmah, N., Program, ³, Administrasi, S., Sekolah, P., Ilmu, T., & Amuntai, A. (n.d.). *KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS (UPTD) DERMAGA MANGKATIP KABUPATEN BARITO SELATAN*.

Hidayati, H., Khotimah, T., & Hilyana, F. S. (2021a). *PEMBENTUKAN KARAKTER RELIGIUS, GEMAR MEMBACA, DAN TANGGUNG JAWAB PADA ANAK SEKOLAH DASAR*. *JURNAL PENDIDIKAN GLASSER*, 5(2), 76. <https://doi.org/10.32529/glasser.v5i2.1038>

Hidayati, H., Khotimah, T., & Hilyana, F. S. (2021b). *PEMBENTUKAN KARAKTER RELIGIUS, GEMAR MEMBACA, DAN TANGGUNG JAWAB PADA ANAK SEKOLAH DASAR*. *JURNAL PENDIDIKAN GLASSER*, 5(2), 76. <https://doi.org/10.32529/glasser.v5i2.1038>

Imanuel Wellem, Yustina Olivia Da Silva, & Agustina M.D. Lela. (2023). *ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PERENCANAAN DAN LITBANG KABUPATEN SIKKA*. *Jurnal Projemen UNIPA*, 10(1), 01-17. <https://doi.org/10.59603/projemen.v10i1.31>

Iqbal, M., & Darussalam, P. (2022). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SRIWIJAYA SUMATRA SELATAN*. 1(4).

Itamasyani Kaloko, . (2021). (n.d.).

Jafar, aji aprianto(2021). (n.d.).

Jawab, T., Ketelitian, D., Sebagai, K., Kinerja, D., Pada, K., Mandiri, B., Nirwana, I., Mahaputra, U., Yamin, M., Universitas, A., Yamin, M. M., Khairunisa, N., & Artikel, I. (2026). Arus Jurnal Sosial dan Humaniora (AJSH). 6(1). <http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh>

Jaya, F., & Lauw, A. (2021). Ketentuan Hukum Mengenai Mangkir dalam Omnibus Law. Wajah Hukum, 5(2), 466. <https://doi.org/10.33087/wjh.v5i2.515>

Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Sebagai Salah Satu, D. (n.d.). Noor diana agustika (2023). Kewajiban_Perusahaan_Dalam_Menjamin_Hak. (n.d.).

Kurniawan, B., Khaibar, M., Adithia, P., & Simatupang, S. (2023). Indonesian Journal of Thousand Literacies SISTEM MONITORING LAPORAN HARIAN AVIATION SECURITY BANDARA SULTAN SYARIF KASIM II BERBASIS ANDROID. Indonesian Journal of Thousand Literacies IJTL, 1(5), 481-600. <https://doi.org/10.57254/ijtl.v1i5.50>

Luthfi Umamul Husna, & Bangun Putra Prasetya. (2024a). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. Jurnal Bintang Manajemen, 2(2), 19-28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>

Luthfi Umamul Husna, & Bangun Putra Prasetya. (2024b). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. Jurnal Bintang Manajemen, 2(2), 19-28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>

Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. MAMEN: Jurnal Manajemen, 1(4), 553-562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>

Muhammad Ilham 2022. (n.d.).

Muhammad Nasir. (2022). Meraih Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Jam Kerja. NeoRespublica: Jurnal Ilmu Pemerintahan, 4(1), 12-25. <https://doi.org/10.52423/neores.v4i1.5>

Muliana, S., Ramadhani, R., Auliani, C., Rusli, A., Niken Wulandari, M., Setyowati, H., & Syafi, A. (2025). Analisis Data dalam Pendidikan: Memahami Konsep Homogenitas Normalitas dan Pengujiannya untuk Peningkatan Kualitas Pembelajaran. In Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal (Vol. 5, Number 1). <https://jurnal.permataedukasi.com/TLRJ>

ISSN : 3025-9495

Nabillah Caraka, R., & Azis, A. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI DI PT. POLINDO UTAMA KABUPATEN TANGERANG. Hal. 248 *Journal of Information Systems Management and Digital Business (JISMDB)*, 1(2).

NATASYA 2023. (n.d.).

Oktarendah, F., & Putri, M. A. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Lembaga Palembang. *Reviu Akuntansi, Manajemen, Dan Bisnis*, 3(1), 63-77. <https://doi.org/10.35912/rambis.v3i1.2357>

Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif Ardiansyah, P., Jailani, Ms., Negeri, S., Provinsi Jambi, B., & Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, U. (n.d.). Ardiansyah 2023. Retrieved <http://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/ihsan>

Psikologi, J. (n.d.). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Subjective Well-Being Pada Karyawan Bagian Produksi HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DENGAN SUBJECTIVE WELL-BEING PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI Ratih Ayu Dwi Arindawanti Umi Anugerah Izzati.

Saputra, I., & Rahmat, H. K. (2024). Evaluasi Kinerja Karyawan dalam Suatu Perusahaan: Sebuah Kajian Kepustakaan | KEYWORDS. In *Journal of Current Research in Management* (Vol. 1, Number 1).

Setyorini, W., Khotimah, S., & Rafi', M. (2021). PENGARUH PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. MASTER PRINT PANGKALAN BUN (Vol. 9, Number 2).

Sumarni, Ondeng, S., & Rahman, U. (2025). Ragam Variabel dan definisi Operasional Penelitian Pendidikan: Implikasi Metodologis Pendidikan Islam dan Pendidikan Matematika. *Jurnal Pendidikan, Penciptaan Seni Dan Budaya*, 1(2), 80-88. <https://doi.org/10.62710/jppsb.s4m3n888>

Suryani, N., Jailani, Ms., Suriani, N., Raden Mattaher Jambi, R., & Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, U. (n.d.). suryani 2023. Retrieved <http://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/ihsan>

Thoibah, B., Purnama Sari, D., Ayenti, E., Sofi, M., Kunci, K., & Keja Kinerja Karyawan, M. (2024). Studi Literatur: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan *Literatur Study: The Influence of Work Motivation on Employee Performance in the*

ISSN : 3025-9495

Company Artikel Review. J Jurnal Kolaboratif Sains, 7(7), 2605-2609.
<https://doi.org/10.56338/jks.v7i7.5534>

Tiara Suriyatna Mentaya, Latifah Mayasari, Muhammad Zaki Arrazin, & Sahduari, S. (2025). Makna Nilai Tanggung Jawab Sebagai Pilar Pendidikan Karakter Mahasiswa. Hikmah : Jurnal Studi Pendidikan Agama Islam, 2(2), 313-321.
<https://doi.org/10.61132/hikmah.v2i2.1048>

Validitas dan Uji Reliabilitas Instrument Penilaian Kinerja Dosen Yulia Utami, U., Muslim Rasmanna, P., Utami, Y., & Pelita Nusantara Medan, S. (n.d.). Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrument Penilaian Kinerja Dosen. Jurnal Sains Dan Teknologi, 4(2), 21-24.

Wahyuningsih, U., Sulisty, E., Rusjdi, H., Alfalah, W., Sudirmanto, S., & Prabowo, E. (2021). Pengenalan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di PT Cita Rasa Palembang. TERANG, 3(2), 155-162. <https://doi.org/10.33322/terang.v3i2.431>

Widyawardani Budiarto, A. (n.d.). aulia, 2025.

Yani, M., Makhmud, A., Nst, Z., Ekawati, Y. A., Ekonomi, F., Manajemen, P., & Alwashliyah, U. (2025). Pengaruh Target Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret (Studi Kasus Indomaret Wilayah Medan Amplas). Jurnal Ilmu Manajemen, 13(3), 34-39.
<https://doi.org/10.35126/ilman.v13i2>

Zulfia, H., Endrawan, G., Rosika, C., & Frinaldi, A. (2023). IMPLEMENTASI KEBIJAKAN INOVASI DAERAH DALAM PENINGKATAN KINERJA ORGANISASI PADA PEMERINTAH KOTA PADANG. Jurnal Ilmu Administrasi, 14(2).