

## PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SCI

<sup>1</sup>Shepty nur karrimah, <sup>2</sup> Henry Yuliamir

<sup>12</sup>*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia, Semarang, Indonesia*  
[sheptynu@gmail.com](mailto:sheptynu@gmail.com), [nakanoshinya72@gmail.com](mailto:nakanoshinya72@gmail.com)

### ABSTRACT

*This research was conducted to analyze the influence of motivation and work discipline on employee performance at PT Always Cinta Indonesia (SCI) Salatiga. The background to this research is based on the importance of motivation and work discipline in improving employee performance in order to achieve company goals. The main aim of this research is to find out how much influence motivation and work discipline have on employee performance. The method used in this research is a quantitative method with a survey approach. Data was collected through questionnaires distributed to 128 PT SCI employees, then analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS software. The research results show that work motivation and discipline have a significant and positive influence on employee performance. The beta coefficient for motivation is 1.200 and for work discipline is 1.027, which means that an increase in motivation and work discipline will increase employee performance significantly. The conclusion of this research is that increasing motivation and work discipline is very important to improve employee performance at PT SCI. This research provides suggestions for developing training and counseling programs to increase employee motivation and work discipline, as well as building a positive work culture to support increased employee performance.*

*Kata kunci : Motivation; Work Discipline; Employee performance*

### ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Selalu Cinta Indonesia (SCI) Salatiga. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 128 karyawan PT SCI, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien beta untuk motivasi adalah 1.200 dan untuk disiplin kerja adalah 1.027, yang berarti bahwa peningkatan dalam motivasi dan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa peningkatan motivasi dan disiplin kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT SCI. Penelitian ini memberikan saran untuk mengembangkan program pelatihan dan penyuluhan untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan, serta membangun budaya kerja yang positif untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Kata kunci : Motivasi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan membutuhkan pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusia agar kinerja karyawan meningkat secara efisien dan efektif. Pemimpin atau manajer memberikan tugas kepada setiap karyawan sesuai dengan fungsi dan jabatan masing-masing dalam perusahaan. Tugas

tersebut adalah tanggung jawab yang harus dilaksanakan secara tulus dan sungguh-sungguh agar tujuan perusahaan tercapai.

Menurut (Rivai, 2014), kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal. (Nurhalizah & Oktiani, 2024) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses pengamatan dan pengevaluasian kinerja seorang pegawai, pencatatan penilaian, dan pemberian umpan balik. Penilaian kinerja menjadi kekuatan positif dalam perusahaan melalui pengembangan dan penerapan sistem penilaian seperti skala penilaian dan pelatihan manajer untuk menggunakan wawancara penilaian kinerja secara efektif.

Motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Motivasi adalah daya pendorong yang merangsang karyawan untuk bekerja dengan giat, dan ini dapat berasal dari motivasi dalam diri (intrinsik) dan motivasi dari luar (ekstrinsik). Motivasi berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja yang tinggi juga berkontribusi pada produktivitas yang tinggi. Upaya menciptakan disiplin dapat dilakukan melalui tata tertib yang jelas dan tata kerja yang sederhana. Individu yang berdisiplin tinggi cenderung lebih tertatur dalam segala hal, yang berakibat pada peningkatan kinerja karyawan.

Permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan pada industri pengaruh kemajuan teknologi terhadap kebutuhan industri. Menurunnya motivasi kerja karyawan, sehingga produktivitas dan keuntungan industri menurun. Pengaruh kepemimpinan perusahaan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Kendala yang dihadapi perusahaan dalam peningkatan motivasi dan disiplin kerja karyawan. Penelitian ini membahas masalah pada motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas dalam industri alas kaki di Kota Salatiga. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Bambang Siswanto, 2019) dalam penelitiannya di CV. Jaya Kencana Palembang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Husnah et al., 2018) di PT. Manoini Garment juga menemukan hasil yang serupa, menunjukkan bahwa baik motivasi maupun disiplin kerja berperan penting dalam menentukan kinerja pegawai.

#### **LANDASAN TEORI**

(Rivai, 2014) Buku ini membahas konsep-konsep manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan, mencakup teori dan praktik yang relevan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan. (Nurhalizah & Oktiani, 2024) Artikel ini mengulas pentingnya penilaian kinerja dalam organisasi dan bagaimana evaluasi serta umpan balik dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada kesuksesan organisasi. (Sadat et al., 2020) Buku ini menguraikan proses dan teknik manajemen kinerja, memberikan panduan praktis tentang bagaimana mengelola dan meningkatkan kinerja karyawan melalui berbagai metode evaluasi dan pengembangan. (Simanjuntak, 2018) Buku ini mengkaji manajemen sumber daya manusia dari perspektif pencapaian hasil dan tujuan perusahaan, dengan fokus pada pengelolaan dan pengembangan karyawan. (Marayasa et al., 2017) Buku ini memberikan penjelasan tentang berbagai aspek manajemen sumber daya manusia, termasuk motivasi, disiplin kerja, dan bagaimana faktor-faktor ini mempengaruhi kinerja karyawan. (Putri, 2021) Penelitian ini mengevaluasi pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Jaya Kencana, menemukan bahwa kedua faktor tersebut memiliki dampak signifikan terhadap kinerja. (Nurvita & Budiarti, 2019) Penelitian ini menganalisis bagaimana motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai di PT. Manoini Garment, menunjukkan hasil yang serupa dengan penelitian Redianto bahwa motivasi dan disiplin kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. (Mangkunegara, 2015) Buku ini menjelaskan strategi-strategi dalam mengelola sumber daya manusia di perusahaan,



termasuk bagaimana motivasi dan disiplin dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. (Stephen P. Robbins, 2008) Buku ini membahas perilaku organisasi, termasuk bagaimana motivasi dan disiplin kerja berperan dalam membentuk kinerja karyawan. (Rozalia et al., 2015) Buku ini memberikan wawasan komprehensif tentang manajemen sumber daya manusia, mencakup teori-teori dan praktik-praktik terbaik dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi dan disiplin. (Sudarmanto et al., 2021) ini mengeksplorasi berbagai aspek perilaku organisasi dan bagaimana manajemen yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi dan disiplin kerja. (Abdullah Maruf, 2014) ini membahas konsep-konsep dasar dalam manajemen sumber daya manusia dan memberikan panduan praktis tentang cara meningkatkan kinerja karyawan melalui berbagai teknik motivasi dan disiplin. Namun, penelitian ini mencoba mengisi gap dengan meneliti pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara spesifik di industri alas kaki di Kota Salatiga, yang belum banyak diteliti sebelumnya. Hal ini penting mengingat industri alas kaki memiliki karakteristik dan tantangan tersendiri yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini berfokus pada menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Selalu Cinta Indonesia (SCI) Salatiga. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, serta variabel mana yang paling berpengaruh signifikan.

## **METODOLOGI**

### **Rancangan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengumpulkan data dari karyawan PT Selalu Cinta Indonesia (SCI) Salatiga (Nafisa & Sukresna, 2018). Pendekatan ini dipilih untuk mengukur secara objektif pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### **Alasan Perancangan**

Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu memberikan data yang dapat diukur dan dianalisis secara statistik, sehingga memudahkan dalam menentukan hubungan sebab-akibat antara variabel yang diteliti (Zaini et al., 2023). Survei merupakan metode yang efektif untuk mengumpulkan data dari populasi yang besar seperti karyawan PT SCI.

### **Prosedur Penelitian**

Variabel bebas adalah motivasi kerja dan disiplin kerja, sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan.

Kuesioner dirancang dengan pertanyaan-pertanyaan tertutup menggunakan skala Likert untuk mengukur setiap variabel. Kuesioner diuji terlebih dahulu untuk memastikan validitas dan reliabilitas instrumen penelitian.

### **Populasi dan Sampel**

Seluruh karyawan PT Selalu Cinta Indonesia (SCI) Salatiga. Menggunakan teknik purposive sampling, diambil sebanyak 128 karyawan yang dianggap representatif.

### **Instrumen Penelitian**

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup yang mengukur: Variable motivasi kerja ada 7 item pertanyaan apa yang membuat antusias dan bersemangat dalam pekerjaan, hal-hal apa di tempat kerja yang membuat termotivasi, bagaimana kepuasan dan kebahagiaan dalam bekerja, apakah merasa punya tujuan dan makna dalam pekerjaan, apakah termotivasi untuk berkinerja lebih baik, bagaimana cara Anda mengukur motivasi mencapai tujuan kerja, apakah Anda mendapat pengakuan atau hadiah yang memotivasi. Variable disiplin kerja ada 7 item pertanyaan, bagaimana Anda menjalankan aturan dan norma perusahaan, apakah Anda pentingkan kepatuhan pada aturan perusahaan, bagaimana tingkat kepatuhan terhadap aturan perusahaan, apakah mengalami kesulitan dalam menjaga disiplin kerja, apa yang membuat tetap disiplin dalam bekerja, bagaimana mengatasi masalah terkait disiplin kerja, bagaimana hubungan disiplin kerja dengan kinerja. Variable kinerja karyawan ada 7 item pertanyaan, bagaimana Anda menilai hasil kerja, apakah merasa efisien dalam tugas-tugas kerja, bagaimana Anda

mengukur efektivitas mencapai tujuan kerja, apakah ada hal yang bisa tingkatkan kinerja, apakah mendapat dukungan untuk kinerja terbaik, bagaimana tanggapan terhadap umpan balik kinerja, bagaimana perasaan Anda terhadap pencapaian kinerja yang diharapkan.

**Teknik Pengumpulan Data**

Kuesioner disebarakan kepada 128 karyawan terpilih. Setelah diisi, kuesioner dikumpulkan kembali untuk dianalisis.

**Teknik Analisis Data**

Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian. Menggunakan uji regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Digunakan untuk pengolahan data statistik dan analisis.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Selalu Cinta Indonesia (SCI) Salatiga, serta memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Analisis menggunakan uji regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis ini, dapat menentukan apakah motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan

**Tabel 1.2 Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 <sup>a</sup>	.689	.684	1.26472

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Berdasarkan tabel 1.2 diperoleh nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,830 atau persentase sebesar 83%. Dengan demikian maka peningkatan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1.3 ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	443.561	2	221.781	138.655	.000 <sup>a</sup>
	Residual	199.939	125	1.600		
	Total	643.500	127			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel 1.3, dapat disimpulkan bahwa F<sub>hitung</sub> 138.655 dengan signifikan 0.000 < 0,005 artinya variabel motivasi, dan disiplin kerja merupakan model persamaan yang baik untuk mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Hasil uji model F-test diatas menunjukkan bahwa dikatakan baik. Hal ini berarti variabel motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

**Table 1.4 Analisis Regresi Linier**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.930	1.028		10.629	.000
	x1	.909	.092	1.200	9.902	.000
	x2	.768	.076	1.027	7.519	.001

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel 1.4, analisis regresi linier berganda dapat disimpulkan sebagai berikut : Koefisien regresi menunjukkan bahwa motivasi memiliki nilai beta sebesar positif 1.200. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Koefisien regresi menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki nilai beta sebesar positif 1.027. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

**Tabel 1.5**

**Uji Reliability**

Variabel	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	Standar a	Keterangan
Motivasi (X <sub>1</sub> )	.749	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	.763	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	.739	0,60	Reliabel

Pembahasan dari hasil penelitian bahwa pengaruh yang kuat, nilai R Square (R<sup>2</sup>) sebesar 0.830 atau 83% menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh faktor motivasi dan disiplin kerja. Analisis R Square (R<sup>2</sup>) sebesar 0.830 yang menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan, dapat dijelaskan sebagai berikut, R Square (R<sup>2</sup>) adalah ukuran yang mengindikasikan seberapa baik variabel independen (motivasi dan disiplin kerja) dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen (kinerja karyawan). Dalam konteks ini, nilai R Square sebesar 0.830 atau 83% menunjukkan bahwa sebagian besar variasi atau perubahan yang terjadi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan disiplin kerja. Artinya, faktor-faktor motivasi dan disiplin kerja secara signifikan berkontribusi dalam menentukan seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka dan mencapai hasil yang diinginkan dalam perusahaan. Dengan nilai R Square yang tinggi seperti ini, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memang memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan di PT SCI Salatiga. Hal ini menegaskan bahwa manajemen yang mampu mendorong motivasi yang tinggi dan mempertahankan tingkat disiplin kerja yang baik akan cenderung mencapai tingkat kinerja karyawan yang lebih optimal dan memuaskan. Hasil uji ANOVA menunjukkan bahwa model regresi yang menggabungkan motivasi dan disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan (Fhitung = 138.655, sig. = 0.000). Dengan kata lain, model ini dapat dianggap baik dan relevan dalam menjelaskan variabilitas dalam kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Hasil uji ANOVA yang menunjukkan signifikansi (sig. = 0.000) dari model regresi yang menggabungkan motivasi dan disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan (Fhitung = 138.655) menegaskan bahwa model ini memiliki relevansi yang kuat. Artinya, variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki dampak yang signifikan terhadap variasi dalam kinerja karyawan di PT SCI Salatiga. Dengan kata lain, model regresi ini dapat dianggap baik dan relevan dalam menjelaskan variabilitas kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen yang dapat mengelola dan meningkatkan motivasi serta disiplin kerja karyawan secara efektif akan berpotensi untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan dalam lingkungan kerja tersebut.

Pengaruh variabel motivasi dan disiplin kerja, analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa motivasi memiliki koefisien beta sebesar 1.200, sedangkan disiplin kerja memiliki koefisien beta sebesar 1.027. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi dan disiplin kerja, semakin tinggi juga kinerja karyawan. Pengaruh Variabel Motivasi dan Disiplin Kerja yang diukur melalui analisis regresi linier berganda dapat diperinci koefisien beta yang positif menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien beta sebesar 1.200. Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi karyawan, semakin tinggi juga kemungkinan untuk mencapai kinerja yang baik.



Demikian pula, disiplin kerja juga memiliki pengaruh yang penting terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai koefisien beta sebesar 1.027 yang positif. Ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, semakin tinggi juga kemungkinan untuk mencapai kinerja yang optimal. Dengan demikian, hasil analisis regresi linier berganda menegaskan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT SCI Salatiga. Manajemen yang dapat mengelola dan meningkatkan kedua faktor ini dengan baik akan cenderung mencapai tingkat kinerja karyawan yang lebih baik dan efektif dalam mencapai tujuan perusahaan.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan memiliki tingkat reliabilitas yang baik, dengan nilai Cronbach's Alpha di atas 0.7. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dalam mengukur faktor-faktor tersebut. Tingkat Reliabilitas yang Baik yang diukur melalui hasil uji reliabilitas dapat diperjelas sebagai berikut, Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan memiliki tingkat reliabilitas yang baik, dengan nilai Cronbach's Alpha di atas 0.7. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan dan konsisten dalam mengukur faktor-faktor tersebut. Dengan tingkat reliabilitas yang baik, dapat dipercaya bahwa data yang diperoleh dari pengukuran motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dapat dianggap akurat dan valid. Ini memberikan kepercayaan yang lebih besar terhadap hasil analisis dan kesimpulan yang diambil dari penelitian ini, serta memastikan bahwa pengambilan keputusan berdasarkan data tersebut dapat dilakukan dengan lebih yakin dan efektif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memainkan peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT SCI Salatiga. Hal ini menggarisbawahi pentingnya peran manajemen dalam membangun lingkungan kerja yang memotivasi dan mendukung kedisiplinan karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal.

## PENUTUP

Kesimpulan dari penelitian ini secara jelas menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Selalu Cinta Indonesia (SCI) Salatiga. Hasil analisis kuantitatif yang menggunakan regresi linear berganda menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan koefisien beta sebesar 1.200 dan 1.027. Hal ini menegaskan bahwa peningkatan motivasi dan disiplin kerja dapat secara langsung meningkatkan kinerja karyawan. Kelebihan dari penelitian ini adalah metode survei yang komprehensif dan penggunaan analisis statistik yang kuat, yang memberikan hasil yang valid dan dapat diandalkan. Namun, penelitian ini memiliki beberapa kelemahan, seperti kemungkinan adanya bias dalam respon kuesioner dan keterbatasan sampel yang hanya mencakup satu perusahaan. Pengembangan selanjutnya dapat dilakukan dengan memperluas sampel ke berbagai perusahaan dan sektor industri lainnya, serta mempertimbangkan faktor-faktor tambahan yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.

Untuk kegiatan pengabdian masyarakat lebih lanjut, disarankan untuk mengadakan program penyuluhan dan pelatihan yang fokus pada peningkatan motivasi dan disiplin kerja. Program-program ini dapat berupa workshop, seminar, dan mentoring yang dirancang khusus untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan dalam manajemen motivasi dan disiplin. Selain itu, inisiatif untuk membangun budaya kerja yang positif dan suportif di masyarakat juga penting untuk mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan. Melalui pendekatan ini, diharapkan pemberdayaan masyarakat dapat lebih sukses dan berkelanjutan, menutup kekurangan yang ada dan memperkuat upaya-upaya pemberdayaan yang telah dilakukan.

## DAFTAR PUSTAKA

Abdullah Maruf, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*.

- Bambang Siswanto. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Estuarine, Coastal and Shelf Science*, 2020(1), 473–484.
- Husnah, L., Setyowati, T., & S, W. E. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Royal Hotel Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(1). <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i1.1714>
- Mangkunegara. (2015). Jurnal Ilmu Manajemen. *Ilmumanajemen*, 4(93), 131–134.
- Marayasa, I. N., Sugiarti, E., & Septiowati, R. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *Zahir Publishing* (Issue 39).
- Nafisa, Ji., & Sukresna, I. (2018). Analisis Pengaruh Kualitas Layanan, Harapan Kinerja dan Citra Perusahaan terhadap Loyalitas Pelanggan melalui Kepuasan Pelanggan sebagai Variabel Intervening (Studi pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 7(3), 1–27.
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Nurvita, A. R., & Budiarti, A. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8, 1–18. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3075>
- Putri, A. N. (2021). *Pengaruh Waktu ( Pagi dan Sore Hari ) terhadap Aktivitas Bajing Kelapa (Callosciurus notatus) di Depan Bangunan Fakultas Ekologi Manusia , Kampus IPB Dramaga. February.*
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (6th ed.). , PT. Raja Grafindo Persada.
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2), 1–8. <https://www.neliti.com/id/publications/86280/pengaruh-motivasi-kerja-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-studi-kasus>
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Simanjuntak, M. A. P. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Garuda Plaza Hotel Medan.* [repositori.usu.ac.id. https://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/8582](https://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/8582)
- Stephen P. Robbins, T. A. J. (2008). *Perilaku Organisasi.*
- Sudarmanto, E., Tangerang, U. M., Tjahjana, D., Sri, S., & Purba, B. (2021). *Manajemen Konflik* (Issue April).
- Zaini, P. M., Zaini, P. M., Saputra, N., Penerbit, Y., Zaini, M., Lawang, K. A., & Susilo, A. (2023). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Issue May).