

Implementation of Work Discipline, Loyalty, and Motivation To Employee Performance PT. Santos Jaya Abadi-Sidoarjo PT Plant (Kapal Api)

[Penerapan Disiplin Kerja, Loyalitas, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Santos Jaya Abadi-Sidoarjo Plant (Kapal Api)]

Adinda Putri Amalia, Vera Firdaus

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: verafirdaus@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to determine how effective and influence the application of work discipline, loyalty, and motivation on the performance of employees of PT. Santos Jaya Abadi-Sidoarjo Plant (Fire Ship). This study uses quantitative research by testing the hypothesis. The sample used in this study was 100 employees of PT. Santos Jaya Abadi-Sidoarjo Plant (Fire Ship). The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis, coefficient of determination (R²), t test, F test, and classical assumption test using SPSS statistical software version 22.0. The main data in this study came from a questionnaire. The results of this study prove that work discipline affects the performance of PT. Santos Jaya Abadi-Sidoarjo Plant (Fire Ship). Loyalty affects the performance of employees of PT. Santos Jaya Abadi-Sidoarjo Plant (Fire Ship). Motivation affects the performance of employees of PT. Santos Jaya Abadi-Sidoarjo Plant (Fire Ship). Thus it can be concluded that work discipline, loyalty, and motivation simultaneously affect the performance of employees of PT. Santos Jaya Abadi-Sidoarjo Plant (Fire Ship).*

Keywords - *Work Discipline, Loyalty, Motivation, And Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa efektif dan pengaruh penerapan disiplin kerja, loyalitas, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Santos Jaya Abadi-Sidoarjo Plant(Kapal Api). Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pengujian hipotesis. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 100 karyawan PT. Santos Jaya Abadi-Sidoarjo Plant(Kapal Api). Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi (R²), uji t, uji F, dan uji asumsi klasik dengan menggunakan software statistik SPSS versi 22.0. Data utama dalam penelitian ini berasal dari kuesioner. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Santos Jaya Abadi-Sidoarjo Plant(Kapal Api). Loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Santos Jaya Abadi-Sidoarjo Plant(Kapal Api). Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Santos Jaya Abadi-Sidoarjo Plant(Kapal Api). Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja, loyalitas, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Santos Jaya Abadi-Sidoarjo Plant(Kapal Api).

Kata Kunci – *Disiplin Kerja, Loyalitas, Motivasi, Dan Kinerja Karyawan.*

I. PENDAHULUAN

Perusahaan pada dasarnya merupakan suatu lembaga yang dibentuk dan dijalankan untuk menciptakan keuntungan dan berupaya mempertahankan kelangsungan hidupnya di waktu yang akan datang. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan dituntut untuk dapat menyediakan dan memproduksi suatu barang atau jasa yang dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan mereka. Dalam melaksanakan proses produksi, suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi antara lain bahan baku, modal, dan manusia. Faktor manusia memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan proses produksi dan seluruh kegiatan perusahaan, karena berhasil atau tidaknya suatu perusahaan bergantung pada peran dari sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan yang modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada SDM yaitu para pekerja atau karyawan yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaannya dengan cara mengoptimalkan kinerja dari para karyawannya. Dengan mengoptimalkan kinerja para karyawan, membuat perusahaan akan dapat bertahan dan akan berkembang di arus digitalisasi seperti sekarang ini. Setiap perusahaan menginginkan untuk memiliki karyawan dengan kinerja yang terbaik. Dengan kata lain, apabila kinerja karyawan baik, akan meningkatkan kinerja perusahaan pula[1]. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya pemberian disiplin kerja, loyalitas, dan motivasi.

PT. Santos Jaya Abadi-Sidoarjo Plant(Kapal Api) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri yang memproduksi kopi dengan merek kapal api. Seperti perusahaan pada umumnya, PT. Santos Jaya Abadi-Sidoarjo Plant(Kapal Api) telah melakukan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan upaya menerapkan kedisiplinan dalam bekerja, pegawai diharuskan loyalitas terhadap perusahaan, dan atasan selalu memberi motifasi terhadap pegawainya atau karyawannya guna untuk meningkatkan kinerja para karyawannya. Semua upaya tersebut hanya semata-mata untuk meningkatkan kinerja para karyawannya agar lebih meningkatkan kinerjanya dalam melakukan suatu pekerjaan dan meningkatkan produksi perusahaan guna mencapai hasil yang maksimal. Sebab mengingat di tahun 2022 kinerja karyawan PT. Santos Jaya Abadi-Sidoarjo Plant(Kapal Api) dirasa menurun, hal tersebut terlihat dari data absensi karyawan sejak awal tahun 2022 sampai bulan November tahun 2022.

Melihat fenomena dan permasalahan yang terjadi mengenai penurunan kinerja karyawan, perubahan harus segera dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar kembali menjadi lebih baik serta sesuai taerget perusahaan. Diharapkan melalui penerapan disiplin kerja, loyalitas, dan motivasi diharapkan dapat mendorong semangat kerja karyawan guna meningkatkan kinerjanya sehingga apa yang menjadi tujuan dan target dari perusahaan dapat tercapai.

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku[2]. Kedisiplinan adalah fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik sulit bagi organisasi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal[3]. Sekalain faktor kedisiplinan, adanya jiwa loyalitas karyawan terhadap tempat kerjanya atau perusahaan dimana mereka bekerja merupakan salah satu faktor meningkatkan kinerjanya.

Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas pada dasarnya merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik[4]. Loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk menaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab[5]. Loyalitas kerja karyawan ditunjukkan dengan adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan, komitmen organisasi dapat dibentuk oleh beberapa faktor baik dari organisasi maupun individu[6]. Sekalain faktor loyalitas kerja seorang karyawan, faktor dukungan atau motivasi juga mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Motivasi dalam manajemen pada umumnya hanya diperuntukan pada sumber daya manusia dan khususnya untuk para bawahan. Motivasi itu sendiri merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Meskipun kemampuan dari karyawan maksimal disertai dengan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk mendorong karyawan untuk bekerja sesuai tujuan maka pekerjaan tersebut tidak akan berjalan sesuai dengan tujuan. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif[7].

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan[8]. Kinerja yang baik, sangat menentukan apakah perusahaan

akan berkembang dengan baik, atau akan tergerus arus zaman. Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja[9].

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* pada penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian (Ade Muslimat dan Hariyaty Ab Wahid, 2021) pada penelitian tersebut peneliti menggunakan responden sebanyak 75 karyawan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan saat ini oleh peneliti menggunakan responden sebanyak 100 responden, dengan menggunakan teknik purposive sampling. Berdasarkan penelitian (Kemas Zulfikri dan Trisninawati 2022) penelitian ini mengambil variabel bebas(X) loyalitas dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT TIKI Palembang, dalam penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel. Sedangkan penelitian yang saat ini dilakukan oleh peneliti meneliti variabel bebas(X) disiplin kerja, loyalitas, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Santos Jaya Abadi-Sidoarjo Plant(Kapal Api), menggunakan 4 variabel dan memiliki makna yang luas dalam melakukan penelitian. Berdasarkan penelitian (Izzatun Nisa, dkk, 2023), meneliti tentang pengaruh variabel loyalitas karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan penelitian (Nunu Nurjaya, 2021), meneliti tentang pengaruh variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kedua peneliti diatas, peneliti saat ini meneliti tentang disiplin kerja, loyalitas, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian serta latar belakang masalah di atas peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul: “Disiplin Kerja, Loyalitas, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Santos Jaya Abadi-Sidoarjo Plant(Kapal Api)”. Dengan tujuan utama dalam penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh tentang penerapan disiplin kerja, loyalitas, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Santos Jaya Abadi-Sidoarjo Plant(Kapal Api) ?.

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui peranan disiplin kerja, loyalitas, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Santos Jaya Abadi-Sidoarjo Plant(Kapal Api).

Kategori SDGs

Sesuai dengan kategori SDGs 16, artinya Meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal dan produktif, serta pekerjaan yang layak untuk semua. Menciptakan masyarakat yang damai dan inklusif untuk pembangunan yang berkelanjutan, memberikan akses terhadap keadilan bagi semua, membangun lembaga yang efektif, akuntabel (dapat dipertanggungjawabkan), dan inklusif, pada semua level dan kalangan.

Literature Review

Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku [2].

Indikator disiplin kerja menurut [10]:

1. Frekuensi kehadiran : Tolak ukur yang digunakan untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan.
2. Ketaatan pada standar kerja : Pelaksanaan pekerjaan harus selaras dan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan dengan aturan.
3. Tingkat kewaspadaan : Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan harus selalu penuh dengan ketelitian, perhitungan serta memiliki kewaspadaan yang tinggi terhadap pekerjaan dan dirinya.
4. Etika kerja : Hal yang diperlukan oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan tujuan untuk mewujudkan suasana saling menghargai dan harmonis.
5. Ketaatan dalam peraturan kerja : Aturan terkait perbuatan yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan oleh karyawan dalam perusahaan ditujukan untuk menjaga keamanan dan kelancaran dalam bekerja.

Penting untuk perusahaan menerapkan disiplin kerja kepada setiap karyawan dengan tujuan agar kualitas produktivitas kerja dari perusahaan dapat semakin meningkat dan sesuai target perusahaan. Hal tersebut dibuktikan dari beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [11] [12], yang mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kerja.

Loyalitas

Loyalitas pada dasarnya merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan

pelayanan dan perilaku yang terbaik [4].

Indikator loyalitas menurut [9]:

1. Kemauan Untuk Berkerjasama : karyawan dapat berkerja sama dengan orang-orang yang ada dalam suatu perusahaan karena tanpa adanya kerja sama, maka sulit perusahaan mencapai tujuan.
2. Rasa Memiliki Terhadap Perusahaan : adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan, sehingga akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.
3. Kesukaan Terhadap Pekerjaan : karyawan melakukan pekerjaannya dengan senang hati bisa dilihat dari keunggulan karyawan dalam bekerja dan karyawan tidak menuntut apa yang diterimanya di luar gaji pokok.

Sebuah loyalitas merupakan suatu rasa atau sikap yang wajib dimiliki setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, sebab melalui loyalitas para karyawan memiliki gairah tersendiri dalam melakukan suatu pekerjaan. Loyalitas karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan sangatlah penting dan berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan itu sendiri dalam memajukan perusahaan ditempat mereka bekerja. Hal tersebut dibuktikan dari beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [13] [14], yang mengemukakan bahwa variabel loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kerja.

Motivasi

Motivasi merupakan hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku pegawai agar mau bekerja lebih giat dalam upaya mencapai hasil kerja yang maksimal [17].

Indikator motivasi menurut [18]:

1. Kebutuhan akan berprestasi : Keinginan dalam mengatasi suatu tantangan untuk kemajuan dan pertumbuhan.
2. Kebutuhan akan kompetensi : Dukungan dalam melakukan sebuah pekerjaan yang bermutu.
3. Kebutuhan akan kekuasaan : Dukungan yang mengendalikan suatu keadaan dan cenderung mengambil resiko dan menghancurkan rintangan.
4. Kebutuhan akan afiliasi : Dukungan dalam melakukan interaksi dengan orang lain atau dengan karyawan lain.

Motivasi kerja tersebut tentunya saling berhubungan dan berpengaruhnya terhadap kinerja kerja. Pertanyaan tersebut didukung oleh penelitian terdahulu dari [15] [16], yang mengemukakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja[9].

Indikator kinerja karyawan menurut [19]:

1. Kuantitas hasil kerja : segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Kualitas hasil kerja : segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas : berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja : taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
5. Inisiatif : kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
6. Ketelitian : tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
7. Kepemimpinan : proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran : salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
9. Kreativitas : proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Kinerja karyawan memiliki peranan penting untuk kemajuan sebuah perusahaan, dimana kinerja karyawan sangat mempengaruhi hasil produksi dari perusahaan itu sendiri. Melalui penerapan disiplin kerja, loyalitas, dan motivasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dari beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [11] [15], yang mengemukakan bahwa disiplin kerja, loyalitas, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kerja.

II. METODE

Jenis penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif, dimana data penelitian berupa angka-angka dan di analisis menggunakan statistik [20]. Penelitian kuantitatif dengan menggunakan penelitian kausal dalam mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan variabel disiplin kerja (X1), loyalitas (X2), dan motivasi (X3) sebagai variabel independen, sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan (Y).

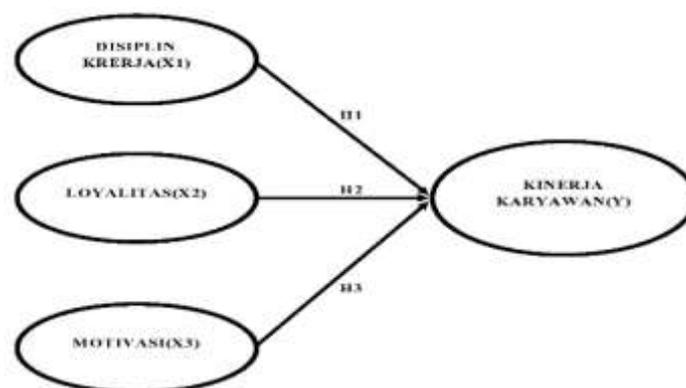
Lokasi Penelitian ini berada di Jl. Raya Gilang No. 159, Gilang Selatan, Gilang, Kec. Taman, Kab. Sidoarjo, Jawa Timur 61257. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Santos Jaya Abadi-Sidoarjo Plant (Kapal Api) bagian produksi. Jumlah sampel dalam penelitian ini ialah 100 responden, dengan menggunakan metode non probability sampling dengan teknik purposive sampling.

Sumber data yang dikumpulkan pada penelitian kali ini meliputi data primer yang didapatkan melalui wawancara dan kuisioner dengan rincian: pada variabel disiplin kerja terdapat 5 indikator dengan 5 pernyataan, variabel loyalitas terdapat 3 indikator dengan 3 pernyataan, variabel motivasi terdapat 4 indikator dengan 4 pernyataan, variabel kinerja karyawan terdapat 9 indikator dengan 6 pernyataan. Penilaian kuisioner yang diberikan kepada responden dihitung menggunakan bobot, jadi jawaban yang di peroleh dari responden akan diukur menggunakan skala Likert. Dengan menggunakan skala Likert diukur melalui indikator variabel meliputi 5 skala yaitu skala 1 (sangat tidak setuju), skala 2 (tidak setuju), skala 3 (netral), skala 4 (setuju), dan skala 5 (sangat setuju) menurut [21]. Sedangkan data sekunder menggunakan data dari artikel jurnal penelitian terdahulu yang relevan.

Pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan skala pengukuran likert yang kemudian dilanjutkan dengan uji kualitas data, uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Data yang didapatkan kemudian di analisis dengan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Yang kemudian data akan di uji menggunakan analisis regresi linier berganda, uji parsial (Uji T), uji simultan (Uji F), dan uji koefisien determinasi (Uji R²) dengan menggunakan alat bantu software olah data SPSS untuk mengetahui pengaruh atau hasil antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Kerangka Konseptual

Konsep merupakan istilah dan definisi yang akan digunakan untuk menggambarkan secara abstrak suatu fenomena atau kerangka berfikir yang hendak di uji. Jadi, kerangka pemikiran adalah hasil pemikiran yang rasional dalam menguraikan rumusan hipotesis yang merupakan jawaban sementara dari masalah yang di uji kebenarannya. Adapun gambar kerangka konsep dalam penelitian ini adalah:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan :
 X1,X2,X3 = Variabel Bebas (Independent Variable)
 Y = Variabel Terikat (Dependent Variable)

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban yang sifatnya sementara berdasarkan rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan [20]. Berdasarkan dengan kerangka pemikiran diatas maka dapat ditarik hipotesis sementara yaitu:

H1: Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan di PT. Santos Jaya Abadi-Sidoarjo Plant (Kapal Api).

H2: Loyalitas berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan di PT. Santos Jaya Abadi-Sidoarjo Plant (Kapal Api).

H3: Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan di PT. Santos Jaya Abadi-Sidoarjo Plant (Kapal Api).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1) Uji Validitas

Tabel 4.1
Uji Validitas

Variabel	Variabel (R Hitung)		Kritis	Sig.	Ket.
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0.951	0,60	0.000	Valid
	X1.2	0.836		0.003	Valid
	X1.3	0.853		0.004	Valid
	X1.4	0.931		0.000	Valid
	X1.5	0.972		0.000	Valid
Loyalitas (X2)	X2.1	0.701		0.024	Valid
	X2.2	0.737		0.015	Valid
	X2.3	0.862		0.001	Valid
Motivasi (X3)	X3.1	0.932		0.000	Valid
	X3.2	0.929		0.000	Valid
	X3.3	0.885		0.006	Valid
	X3.4	0.880		0.011	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.932		0.000	Valid
	Y.2	0.758		0.015	Valid
	Y.3	0.942		0.000	Valid
	Y.4	0.785	0.007	Valid	
	Y.5	0.953	0.000	Valid	
	Y.6	0.737	0.015	Valid	

Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah pertanyaan - pertanyaan kuesioner itu sah atau valid dan dapat mengukur konstruk sesuai dengan yang diharapkan oleh peneliti agar memperoleh hasil yang akurat. Uji validitas dalam penelitian ini dilihat melalui pearson correlation. Signifikan person correlation yang dipakai adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut tidak valid[22].

2) Uji Reliabilitas

Tabel 4.2
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Ket.
Disiplin Kerja (X1)	0.972	0,60	Reliabel
Loyalitas (X2)	0.862		
Motivasi (X3)	0.932		
Kinerja Karyawan (Y)	0.953		

Dari hasil tabel di atas, dapat diperoleh data dengan nilai koefisien reliabilitas Cronbach Alpha yang lebih besar daripada 0,60 pada, disiplin kerja sebesar 0,972, variabel loyalitas sebesar 0,862, variabel motivasi sebesar 0,932, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,953. Maka seluruh variabel dapat dikatakan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan memiliki reliabilitas.

a. Hasil Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.3
Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.42394715

Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.045
Kolmogorov-Smirnov Z		.703
Asymp. Sig. (2-tailed)		.707

a. Test distribution is Normal.

Hasil pengujian data di atas, diperoleh nilai Asymp.sig dari uji Kolmogorov Smirnov sebesar 0,707 di mana nilai tersebut lebih besar daripada 0,05 ($>0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Untuk mengetahui normal atau tidaknya menggunakan *Plot Of Regression Standardized Residual*. Data dikatakan berdistribusi normal jika sekarang data membentuk titik(.) atau lingkaran yang mendekati garis diagonal seperti pada gambar berikut:

Gambar 4.1
Uji Normalitas P-Plot



Berdasarkan gambar diatas, dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas. Data dapat dikatakan tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas jika jika titik- titik tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y atau sumbu vertikal, maka model regresi bersifat homogen atau tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

2) Uji Multikolieritas

Tabel 4.4
Uji Multikolieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disipli kerja (X1)	.115	9.558
Loyalitas (X2)	.117	9.031
Motivasi (X3)	.200	4.990

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi

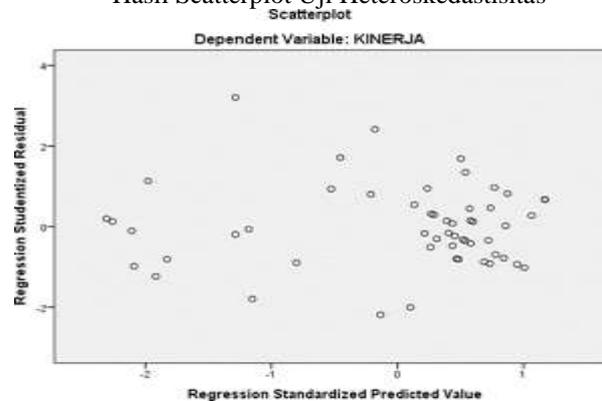
antar variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan problem multikol, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi adanya variabel multikol, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) serta besaran korelasi antara variabel independen. Suatu model regresi dapat dikatakan bebas multikol jika mempunyai VIF tidak lebih dari angka 10[20].

- a. Jika nilai tolerance diatas ($>$) 0,1 maka terjadi multikolinearitas
- b. Jika nilai VIF dibawah ($<$) 10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Heteroskedastisitas di uji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas[23].

Gambar 4. 2
Hasil Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Hasil tampilan Scatterplot menunjukkan dengan jelas bahwa data menyebar secara acak dan tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya. Berdasarkan tampilan Scatterplot di atas dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi heteroskedastisitas.

Selain itu uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu (*error term*) sebaiknya kedastisitasnya dalam keadaan normal. Ketentuannya adalah signifikan korelasi spearman lebih dari 0,05 yang berarti hubungan antara X dan Y tidak signifikan atau heteros atau dapat juga diketahui dari gambar Scatterplot dimana titik data harus menyebar apabila membentuk pola menumpuk berarti terjadi heteroskedastisitas.

b. Hasil Uji Hipotesis

1) Uji Prasional (Uji t)

Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel, Jika nilai signifikansi 0,05 alpha, maka ini berarti ada alasan untuk menerima H_a yang menyatakan bahwa setiap variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan menolak H_0 yang menyatakan tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji t (parsial) sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Hasil Pengujian Hipotesis
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.837	2.203		2.195	.031
Disiplin kerja (X1)	.377	.107	.308	2.421	.001
Loyalitas (X2)	.138	.069	.189	2.004	.004
Motivasi (X3)	.365	.107	.307	2.301	.001

a. *Dependent Variable:* kinerja karyawan (Y)

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan memiliki tujuan untuk menguji pengaruh variabel motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

**Tabel 4. 5 Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	199.187	3	66.396	16.564	.000 ^b
Residual	384.813	96	4.008		
Total	584.000	99			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja(X1), loyalitas(X3), motivasi(X3)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 16,564 dan nilai signifikan 0,000. Sedang F tabel pada tingkat kepercayaan signifikansi sebesar 5% dan df sebesar $K=3$ dan $df_2 = (100 - 3 - 1 = 96)$ maka didapat nilai F tabel sebesar 2,70. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar daripada F tabel yaitu $16,564 > 2,70$ dan nilai signifikan lebih kecil dari α yaitu $0,000 < 0,05$. Maka dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, loyalitas, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Santos Jaya Abadi-Sidoarjo Plant(Kapal Api).

3) Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

**Tabel 4. 6 Hasil Uji R² Regresi Linier
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.584 ^a	.341	.320	2.002

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja(X1), loyalitas(X2), motivasi(X3)

Besarnya nilai Adjusted R² yang terdapat pada tabel model summary adalah sebesar 0,320. Hal ini menunjukkan kontribusi atau sumbangan pengaruh variabel disiplin kerja(X1), loyalitas(X2), dan motivasi(X3) terhadap variabel kinerja karyawan(Y) sebesar 0,320 atau sebesar 32 %. Sedangkan sisanya 0.680 atau 68 % merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

B. Pembahasan

1. Hipotesis Pertama : Disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja(X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Santos Jaya Abadi-Sidoarjo Plant(Kapal Api).

Hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki peranan penting bagi setiap orang karena dengan perilaku disiplin kerja hasil kerja yang dilakukan akan menjadi baik dan maksimal. Hasil tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan, maka semakin baik pula kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [11] yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh [24] yang menyatakan bahwa disiplin memiliki nilai negatif dan tidak signifikan pengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan indikator disiplin kerja menurut[10], antara lain : Frekuensi kehadiran, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan, etika kerja, dan ketaatan dalam peraturan kerja. Berdasarkan indikator kinerja karyawan menurut[19], antara lain : Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja, Efisiensi dalam melaksanakan tugas, Disiplin kerja, Inisiatif, Ketelitian, Kepemimpinan, Kejujuran, dan Kreativitas. Variabel disiplin kerja dengan nilai indikator tertinggi adalah ketaatan dalam peraturan kerja, yang diartikan seluruh pegawai baik atasan, staf kantor, dan para karyawan sangat disiplin dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan

aturan serta kebijakan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan PT. Santos Jaya Abadi-Sidoarjo Plant(Kapal Api) sangat disiplin dalam menerapkan disiplin kerja kepada seluruh karyawannya guna menjaga kualitas dan kuantitas hasil produksinya.

2. **Hipotesis Kedua : loyalitas (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa terdapat pengaruh loyalitas (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel loyalitas terhadap kinerja karyawan di PT. Santos Jaya Abadi-Sidoarjo(Kapal Api).

Hal tersebut membuktikan bahwa sebuah loyalitas memiliki peranan penting yang harus dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang maksimal dan sepenuh hati. Hasil tersebut membuktikan bahwa semakin besar loyalitas, maka selama bekerja pun merasa nyaman tanpa beban dan dapat meningkatkan kerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [13] yang menyatakan bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh [25] yang menyatakan bahwa loyalitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan indikator loyalitas menurut[9], antara lain : Kemauan untuk berkerjasama, rasa memiliki terhadap perusahaan, kesukaan terhadap pekerjaan. Berdasarkan indikator kinerja karyawan menurut[19], antara lain : Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja, Efisiensi dalam melaksanakan tugas, Disiplin kerja, Inisiatif, Ketelitian, Kepemimpinan, Kejujuran, dan Kreativitas. Variabel loyalitas dengan nilai indikator tertinggi adalah kesukaan terhadap pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan cinta terhadap pekerjaannya dan merasa nyaman dengan pekerjaan yang sedang dilakukan saat bekerja.

3. **Hipotesis Ketiga : Motivasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa terdapat pengaruh motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Santos Jaya Abadi-Sidoarjo(Kapal Api).

Hal tersebut membuktikan bahwa motivasi memiliki peranan penting yang dapat menyemangati seseorang dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang maksimal atas pencapaiannya. Hasil tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi motivasi, maka kinerja karyawan meningkat tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [15] yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh [25] yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan indikator motivasi menurut[18], antara lain : Kebutuhan akan berprestasi, Kebutuhan akan kompetensi, Kebutuhan akan afiliasi. Berdasarkan indikator kinerja karyawan menurut[19], antara lain : Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja, Efisiensi dalam melaksanakan tugas, Disiplin kerja, Inisiatif, Ketelitian, Kepemimpinan, Kejujuran, dan Kreativitas. Variabel motivasi dengan nilai indikator tertinggi adalah kebutuhan akan berprestasi. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan bekerja dengan baik dengan harapan bisa mendapatkan prestasi dan apresiasi dari perusahaan, contoh : promosi atau kenaikan jabatan, tambahan upah karena bekerja sesuai target, dll.

C. **Simpulan**

Berdasarkan hasil dari penelitian serta pembahasan yang telah dilakukan serta dijelaskan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

Dari hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Santos Jaya Abadi-Sidoarjo Plant(Kapal Api).

Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan PT. Santos Jaya Abadi-Sidoarjo Plant(Kapal Api) dalam menerapkan peraturan disiplin kerja sangat efektif untuk meningkatkan hasil produksi dan kinerja para karyawannya.

Dari hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel loyalitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Santos Jaya Abadi-Sidoarjo Plant(Kapal Api).

Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan PT. Santos Jaya Abadi-Sidoarjo Plant(Kapal Api) terhadap perusahaan tempat mereka bekerja dirasa sangat baik. Setiap karyawan dituntut royal kepada perusahaan tempat mereka bekerja dan perusahaan juga wajib royal terhadap para karyawannya, sebab hal tersebut bertujuan menjaga hubungan baik antara perusahaan dan para karyawannya.

Dari hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Santos Jaya Abadi-Sidoarjo Plant(Kapal Api).

Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan PT. Santos Jaya Abadi-Sidoarjo Plant(Kapal Api) dalam menerapkan motivasi kerja kepada para karyawannya sangat efektif untuk meningkatkan hasil produksi dan kinerja para karyawannya.

VII. SIMPULAN

Hasil mengenai penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

Dari hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Prima Karya Cemerlang.

Dari hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Karya Cemerlang.

Dari hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Karya Cemerlang.

UCAPAN TERIMA KASIH

Mengucapkan puji syukur kepada Allah SWT, dan berterima kasih sebanyak-banyaknya kepada kedua orang tua, suami, keluarga, teman-teman saya serta pihak-pihak yang telah banyak membantu selama dalam proses penyusunan artikel ini yang tentu tidak dapat saya sebutkan semuanya. Terimakasih kepada Bapak dan Ibu Dosen, khususnya Ibu Dr. Vera Firdaus, S.,Psi.,M.M selaku dosen pembimbingan saya yang senang tiasa membimbing serta mengarahkan saya hingga saya bisa menyelesaikan tugas akhir ini dan membantu dalam penelitian ini.

REFERENSI

- [1] Diamantidis A, Chatzoglou P (2019). *Factors affecting employee performance: An empirical approach. International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1): 171–193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>
- [2] Fauziah, F., (2016). Pengaruh *Employee Engagement*, Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Inkabiz Indonesia). <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/35731/1/FATTIAH%20FAUZIAH-FEB>.
- [3] Sandy Martha, Muhammad. 2015. “*Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating*”. Tesis di Universitas Widayatama Bandung.
- [4] Winardi, J. 2008. *Motivasi dan Pemo티브asian Dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- [5] Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV. Budi Utama.
- [6] Hasibuan, Malayu S.P, 2015. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta.
- [7] Stephen, Robbins, 2015. *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- [8] Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- [9] Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- [10] Sandy Martha, Muhammad. 2015. “*Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating*”. Tesis di Universitas Widayatama Bandung.
- [11] Edy, Sutrisno. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- [12] A. A. Carin, R. . Sund, dan B. K. Lahkar, “Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai”. *J. Control. Release*, vol. 11, no. 2, hal. 430–439, 2018.
- [13] A. Purwaliestanty, “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai pada PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan”. <https://Jurnal.Pancabudi.Ac.Id/Index.Php/Jurnalfasosa/Article/View/1682>, no. July, hal. 1–23, 2021.
- [14] Alex, Nitisemito. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.
- [15] Alex S.Nitisemito, 2012, *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber DayaManusia)*, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia.
- [16] Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- [17] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [18] Mufraini, M. Arief. (2013). *Metode Penelitian Bidang Studi Ekonomi Islam*. Ciputat: UIN Jakarta Press.
- [19] A. R. Saleh dan H. Utomo, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang”. *Among Makarti*, vol. 11, hal. 28–50, 2018, doi: 10.52353/ama.v11i1.160.
- [20] S. Arifin dan R. Mardikaningsih, “Pencapaian Kepuasan Kerja Bagi Karyawan Melalui Kondusivitas Lingkungan

- Kerja Dan Motivasi Kerja”. J. Ilm. Satyagraha, vol. 5, no. 2, hal. 98–106, 2022, doi: 10.47532/jis.v5i2.476.
- [21] Kusuma, Adi, 2017. “Pengaruh Gaji dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam Pada PT MNC SKY Vision TBK Palembang”.
- [22] Aji Eko Marwanto & Wachid Hasyim, 2023. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex)”
- [23] Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [24] Asnawi, Nur dan Masyhuri. 2011. *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*. Malang: UIN-MALIKI PRESS.
- [25] Frans Zella dan Maria Magdalena., 2019. “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Padang)”. https://libkey.io/10.31219/osf.io/rt3n4?utm_source=ideas
- [26] Indra, Lestari Sumbung., Syaikul, Falah., & Alfiana, Antoh. 2016. “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Pemberian Insentif Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus di Sekretariat Daerah Kabupaten Jayawijaya).” *Jurnal Kajian Ekonomi dan Keuangan Daerah*, Vol .2 No. 1, ISSN 2477-7838.
- [27] Izzatun Nisa’Khaidar Albasari, dan Mei Retno Adiwati., 2023. *Pengaruh Loyalitas Karyawan Danlingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PMP Unit Bobbin Jember*. SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: p-ISSN 2615-3009 Economic, Accounting, Management and Business e-ISSN 2621-3389 Vol. 6, No. 1, January2023. <https://doi.org/10.37481/sjr.v6i1.616>

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest