

Analisis Gaji Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Aba Kediri

Ponco suprpto¹, Dodi Kusuma Hadi soedjoko²*
Universitas Nusantara PGRI, Jl. K.H. Achmad Dahlan 76 Kediri Jawa Timur
^{1*} ponco.suprpto@yahoo.com ^{2*} dodikusuma@unpkediri.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of salary on employee performance at PT ABA Kediri. To analyze the effect of work motivation on employee performance at PT ABA Kediri. To analyze the effect of work discipline on employee performance at PT ABA Kediri. To analyze the simultaneous effect of variables Salary, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance of PT ABA Kediri. Census-taking technique (saturated sample). Sources of information obtained from premier information, namely through the distribution of questionnaires with a Likert scale. The results showed. The results of the t test showed that the variables of salary, work motivation and work discipline partially had a significant effect on employee performance, indicated by a significance value smaller than 0,05. The results of the R² test obtained the R² coefficient of 0.778 or 77.8%, meaning that the percentage of variation in the dependent variable that can be explained by independent variables is 77.8% and the remaining 22.2% is influenced by variables not examined in the study. this.

Keywords: Salary, Work Motivation, Work Discipline, Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah Buat menganalisis Pengaruh gaji Terhadap Kinerja Karyawan PT ABA Kediri. Buat menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT ABA Kediri. Buat menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT ABA Kediri. Buat menganalisis pengaruh simultan variabel Pendapatan, Motivasi Kerja, serta Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT ABA Kediri. Metode pengambilan sensus (sampel jenuh). Sumber informasi didapatkan dari informasi premier ialah lewat penyebaran kuesioner dengan skala likert. Hasil riset membuktikan. Hasil uji t membuktikan kalau variabel gaji, motivasi kerja serta disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, diarahkan oleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Hasil uji R² diperoleh angka koefisien R² sebesar 0.778 ataupun 77,8%, maksudnya presentasi variasi variabel dependen yang bisa dipaparkan oleh variabel-variabel independen sebesar 77,8% serta sisanya/22,2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam riset ini.

Kata kunci: Pendapatan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Pada masa globalisasi dikala ini berdampak pada pertumbuhan bisnis. Akibatnya nampak jelas ialah terdapatnya persaingan dalam bisnis, persaingan terus menjadi ketat sehingga industri berlomba-lomba melaksanakan bermacam inovasi buat memenangkan serta mempertahankan persaingan. Industri hendak terus berupaya buat menggapai tujuan secara efisien serta efektif. Tujuan utama sesuatu industri merupakan berorientasi buat memperoleh keuntungan yang banyak, hingga dari itu industri mencermati serta mengelola faktor-faktor yang bisa pengaruhi kinerja karyawan. Terdapat banyak aspek yang bisa pengaruhi kinerja karyawan, seperti halnya ialah pendapatan, motivasi kerja serta disiplin kerja Siagian (2002). Periset melaksanakan riset di PT ABA, PT ABA ialah industri yang bergerak dalam bidang pengolahan pasir kucing yang mana industri ini telah lumayan lama bersaing

dalam dunia perindustrian. Bersumber pada hasil observasi dini yang sudah dicoba dengan mewawancarai karyawan industri PT ABA, ada sebagian kasus yang terjalin ialah, pendapatan yang dibayarkan kepada karyawan PT ABA kerap kali hadapi keterlambatan. Terlambatnya pemberian pendapatan bisa merendahkan semangat kerja karyawan, perihal ini pula menjadikan karyawan PT ABA mempunyai rasa malas serta tidak aman dikala bekerja, motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan PT ABA sangat kurang perihal ini diakibatkan sebab pimpinan manajemen PT ABA tidak menetap di kantor PT ABA hingga dari itu motivasi kerja yang didapat oleh karyawan sangat kurang. Kedudukan industri tidak hendak terwujud tanpa terdapatnya usaha pimpinan buat membagikan motivasi kepada bawahannya serta usaha karyawan yang mau melindungi motivasi kerjanya sendiri, dan disiplin kerja karyawan yang kurang baik dikenal dari absensi karyawan. Bersumber pada hasil riset terdahulu, mengindikasikan terdapatnya research gap dari gaji, motivasi kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ialah selaku berikut: Pada variabel Pengaruh pendapatan terhadap kinerja karyawan Christian G Kelatow dkk (2016) memperoleh hasil ada pengaruh positif serta signifikan antara pendapatan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya Nonik Maifanda serta Muhammad Ramadhan Slamet (2019) memperoleh hasil Tidak ada pengaruh antara pendapatan terhadap kinerja karyawan. Pada variabel Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, Mohammad Imam Tindow dkk (2014) dan Ari Sutrischastini (2015), mendapatkan hasil Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, kebalikannya Cicilia Lihawa dkk (2016) mendapatkan hasil Tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pada variabel Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, Sindu Pradipto serta Edy Rahardja (2015) menemukan hasil Ada pengaruh positif serta signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya Mardi Astutik (2016) Ambarwati Gustiatun (2015) memperoleh hasil Tidak ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil riset menampilkan pengaruh pendapatan terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Christian Gram Kelatow menarangkan kalau pendapatan mempengaruhi secara positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan sebaliknya riset yang dicoba oleh Nonik Maifanda serta Muhammad Ramadhan memaparkan kalau pendapatan tidak mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Mohammad Imam Tindow dkk serta Ari Sutrischastini memaparkan kalau motivasi kerja mempengaruhi positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya Cicilia Lihawa dkk memaparkan kalau motivasi kerja tidak mempengaruhi secara positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Sindu Pradipto serta Edy Rahardja, Mardi Astutik memaparkan kalau ada pengaruh positif serta signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya Ambarwati Gustiatun memaparkan kalau tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dari sebagian informasi riset terdahulu tersebut sudah dipaparkan kalau tidak tiap peristiwa empiris cocok dengan teori yang terdapat. Perihal ini diperkuat dengan terdapatnya fakta research gap dalam riset terdahulu. Berbagai penelitian tersebut membuktikan terdapatnya pengaruh yang berbeda dari tiap variabel. Hingga periset mengangkut kasus yang terdapat

tersebut dalam wujud riset yang bertajuk “ Analisis gaji, Motivasi Kerja Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt ABA Kediri”

METODE

Dalam riset ini terdiri dari variabel dependen ataupun variabel tidak leluasa (Y) ialah kinerja karyawan serta variabel independen ataupun variabel leluasa (X) ialah merupakan pendapatan, motivasi, serta disiplin kerja. Variabel yang digunakan dalam riset ini setelah itu dijabarkan jadi penanda tiap variabel mempunyai penanda tiap- tiap. Pendekatan yang digunakan dalam riset ini merupakan pendekatan kuantitatif serta metode yang digunakan merupakan asosiatif serta survei, riset ini bertujuan untuk mengenali pengaruh maupun pula ikatan antara 2 variabel ataupun lebih, riset dengan tata cara survei digunakan buat memperoleh informasi dari tempat riset. Penelitian ini dilaksanakan di PT ABA KEDIRI pada bulan Maret, April dan Juni 2021 dengan menggunakan populasi dan sampel karyawan PT ABA KEDIRI yang jumlahnya 40 karyawan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan cara memberi beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden/karyawan PT ABA untuk dijawab (kuesioner). Untuk mengukur jawaban responden atas masing-masing item sesuai indikator dan variabel digunakan skala likert. Yang memiliki point/nilai masing masing disetiap pertanyaan/pernyataan. Dikarenakan Instrumen penelitian (kuesioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yang valid dan reliabel. Maka peneliti melakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Karena validitas dan reliabilitas bertujuan untuk menguji apakah kuesioner yang disebarakan untuk mendapatkan data penelitian adalah valid dan reliabel. Uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan dengan bantuan program software SPSS versi 23. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari data primer dan sekunder. Data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data yang bersifat kualitatif yang diubah menjadi kuantitatif dengan menggunakan skala likert.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1. Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
20– 25 tahun	11	27,5%
26 – 35 tahun	17	42,5%
Di atas 36 tahun	12	30,0 %
JUMLAH	40	100,0%
Usia Responden	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 1, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjadi dalam penelitian

ini sebagian besar adalah yang berusia lebih dari 26-35 tahun yaitu sebanyak 17 orang responden (42,5%). Artinya mayoritas umur karyawan PT. ABA Kediri yaitu 26-35 tahun

Analisis Kuantitatif

Pengujian Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengenali valid atau tidaknya sesuatu kuesioner. Instrumen pengukuran dalam uji validitas ini bisa dikenal apabila probabilitas korelasi [$\text{sig. (2-tailed)} < \alpha$] < taraf signifikan sebesar 0,05. Hasil dari uji validitas ini dikenal kalau item butir kuesioner pada variabel motivasi, promosi jabatan, kompensasi serta kepuasan kerja karyawan mempunyai hasil probabilitas korelasi [$\text{sig. (2-tailed)} < \alpha$] < 0,05, hingga item butir kuesioner segala variabel ini dikatakan valid.

Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas ini digunakan untuk mengenali reliabelnya sesuatu kuesioner. Kuesioner dikatakan reliabel apabila Cronbach's alpha > 0,60. Variabel pendapatan mempunyai hasil Cronbach's alpha sebesar 0,835, variabel motivasi kerja mempunyai hasil Cronbach's alpha sebesar 0,903, variabel disiplin kerja mempunyai hasil Cronbach's alpha sebesar 0,938 serta variabel kinerja karyawan mempunyai hasil Cronbach's alpha sebesar 0,932. Seluruh variabel tersebut mempunyai nilai Cronbach's alpha > 0,60, hingga segala variabel dalam kuesioner ini dikatakan reliabel.

Pengujian Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, dikenal nilai tolerance variabel X1 merupakan 0,410, VIF merupakan 2,440, nilai tolerance variabel X2 merupakan 0,630 serta VIF merupakan 1,588, nilai tolerance variabel X3 merupakan 0,394 serta VIF merupakan 2,536 serta sebab nilai VIF untuk seluruh variabel tersebut > 10 hingga bisa disimpulkan tidak terjalinkan kendala multikolinieritas ataupun dengan kata lain model regresi ini terbebas dari indikasi multikolinieritas. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dikenal kalau titik-titik informasi menyebar di atas serta di bawah ataupun dekat angka 0; titik-titik tidak mengumpul cuma di atas ataupun di bawah saja, penyebaran titik-titik informasi tidak membentuk pola bergelombang melebar setelah itu menyempit serta melebar kembali; penyebaran titik-titik informasi tidak berpola.

Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh pada variabel independen terhadap variabel dependen disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.623	2.465		3.093	.004
gaji	.373	.142	.309	2.622	.013
motivasi	.191	.104	.174	1.833	.075

disiplin kerja	.439	.102	.516	4.295	.000
----------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

KARYAWAN

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel 3, menampilkan kalau hasil regresi linier berganda merupakan $Y = 7,623 + 0,373\beta_1 + 0,191\beta_2 + 0,439\beta_3 + e$ Dari persamaan tersebut bisa diambil kesimpulan kalau: $a = 7,623$ Konstanta sebesar 7,623 maksudnya kalau bila Pendapatan(X1), Motivasi Kerja(X2), serta Disiplin Kerja(X3) diasumsikan tidak terdapat, hingga Kinerja karyawan merupakan sebesar 7,623. $\beta_1 = 0,373$ Besarnya koefisien variabel pendapatan merupakan sebesar 0,373, maksudnya kalau tiap kenaikan pendapatan sebesar 1(satuan) hendak tingkatkan kinerja karyawan sebesar 0,373 satuan dengan anggapan variabel yang lain konstan. $\beta_2 = 0,191$ Besarnya koefisien variabel motivasi kerja merupakan sebesar 0,191, maksudnya kalau tiap kenaikan motivasi kerja 1(satuan) hendak tingkatkan kinerja karyawan sebesar 0,191 satuan dengan anggapan variabel yang lain konstan. $\beta_3 = 0,439$ Besarnya koefisien variabel disiplin kerja merupakan sebesar 0,439, maksudnya kalau tiap kenaikan disiplin kerja secara positif 1(satuan) hendak tingkatkan kinerja karyawan sebesar 0,439 dengan anggapan variabel yang lain konstan.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) mempunyai besaran yang batasnya adalah $0 \leq R^2 \leq 1$. R^2 sebesar 0.778 tersebut suatu kecocokan sempurna, sedangkan R^2 yang bernilai nol tidak ada hubungan antara variabel kinerja karyawan dengan variabel gaji, motivasi kerja dan disiplin kerja. Pada persamaan regresi diperoleh koefisien determinasi sebesar 0.778 (77,8%), gaji, motivasi kerja, dan disiplin kerja mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 77,8 % dari total seluruh keragaman data yang ada.

Uji t

Berdasarkan tabel 3, memperoleh hasil dari uji t adalah sebagai berikut : Nilai signifikan gaji dengan nilai signifikan terbesar yang telah ditentukan yakni sebesar 5% atau 0.05. Dari perhitungan maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi gaji sebesar $0.013 \leq 0.05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan perhitungan di atas membuktikan bahwa gaji (X1) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai signifikan motivasi kerja dengan nilai signifikan terbesar yang telah ditentukan yakni sebesar 5% atau 0.05. Dari perhitungan maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi motivasi kerja sebesar $0.075 \leq 0.05$ yang artinya H_0 diterima dan H_2 ditolak. Berdasarkan perhitungan di atas membuktikan bahwa motivasi kerja (X2) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Nilai signifikan disiplin kerja dengan nilai signifikan terbesar yang telah ditentukan yakni sebesar 5% atau 0.05. Dari perhitungan maka dapat

diketahui bahwa nilai signifikansi disiplin kerja sebesar $0.000 \leq 0.05$ yang artinya H_0 diterima dan H_3 ditolak. Berdasarkan perhitungan di atas membuktikan bahwa disiplin kerja (X3) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F

Tabel 4. Hasil Uji F

Model	F	Sig.
Regression	46.668	0.000
Residual		
Total		

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4, Untuk menentukan pengaruh secara simultan dari variabel independen gaji, motivasi kerja, dan disiplin kerja dapat dilihat dari nilai sig yang dihasilkan. Jika nilai sig ≤ 0.05 maka variabel independen gaji, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Nilai sig yang dihasilkan dari perhitungan dengan bantuan SPSS 23.0 didapatkan sebesar 0.000. Nilai ini kurang dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa gaji, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis(H_1) sudah meyakinkan kalau terdapat akibat antara gaji terhadap kinerja karyawan. melalui hasil perhitungan yang sudah dicoba diperoleh nilai t hitung t tabel sebesar 2, 622>1, 684 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,013<0, 05, yang berarti kalau hipotesis dalam riset ini Ho ditolak serta H_a diterima. Pengujian ini meyakinkan kalau pendapatan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT ABA Kediri. Sehingga terus menjadi baik pendapatan yang diberikan ke karyawan oleh PT ABA Kediri, hingga hendak bisa tingkatkan kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis(H_1) sudah meyakinkan kalau terdapat akibat antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang sudah dicoba diperoleh nilai t hitung t tabel sebesar 1, 833>1, 684 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0, 075<0, 05, yang berarti kalau hipotesis dalam riset ini H_0 ditolak serta H_a diterima. Pengujian ini meyakinkan kalau motivasi kerja berakibat signifikan terhadap kinerja karyawan di PT ABA Kediri. Bila terus menjadi baik motivasi kerja yang diberikan PT ABA Kediri semacam meningkatnya produktivitas karyawan, tingginya absensi rendah, tingkatan karyawan keluar masuk(Labour Turn Over), berkurangnya kegelisahan, hingga hendak bisa tingkatkan kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis(H_1) sudah meyakinkan kalau terdapat akibat antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Lewat hasil perhitungan yang sudah dicoba diperoleh nilai t hitung t tabel sebesar 4, 295>1, 684 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0, 000<0, 05, yang berarti kalau hipotesis dalam riset ini H_0 ditolak serta H_a diterima. Pengujian ini meyakinkan kalau disiplin kerja berakibat signifikan terhadap kinerja karyawan, bila taat terhadap waktu, taat terhadap peraturan industri, taat terhadap sikap dalam

pekerjaan, taat terhadap peraturan yang lain di industri hingga tingkatan kinerja karyawan hendak tercapai dengan baik. Hasil dari pengujian hipotesis yang sudah dicoba menampilkan kalau secara silmutan pendapatan, motivasi kerja, serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Bersumber pada tabel 4 diperoleh nilai signifikan Uji F sebesar 0, 000 yang maksudnya lebih kecil dari tingkatan signifikan ialah 0, 05 ataupun 5% serta dapat dilihat dari t hitung $3,093 > 1,684$, H_0 ditolak serta H_a diterima sehingga bisa disimpulkan kalau secara pendapatan, motivasi kerja, serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai koefisien determinasi Adjusted R² sebesar 0, 786 yang berarti kalau 78, 6% kinerja karyawan bisa dipaparkan oleh ketiga variabel independen. Dari persentase yang terkategori besar tersebut menampilkan kalau masih ada variabel lain yang bisa menarangkan kepuasan konsumen, namun tidak dimasukkan dalam riset ini ialah sebesar 21, 4%. Dari ketiga variabel ialah pendapatan, motivasi kerja, serta disiplin kerja yang dominan terhadap kinerja karyawan merupakan disiplin kerja dengan nilai beta sebesar 0, 399.

KESIMPULAN

Bersumber pada riset mengenai analisis gaji, motivasi kerja, serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang sudah lewat sebagian uji yang sudah periset jalani hingga periset merumuskan kalau variabel gaji, motivasi kerja serta disiplin kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT ABA Kediri, terus menjadi layak pendapatan serta semangat kerja, motivasi dan membagikan uraian standart operasional industri kepada karyawan hingga hendak terus menjadi baik tingkatan kinerja karyawan. Pada analisis gaji, motivasi kerja serta disiplin kerja, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan cenderung lebih besar dibanding dengan pendapatan serta motivasi kerja. Bersumber pada hasil ulasan serta kesimpulan riset ini, sebagian anjuran yang diberikan merupakan Buat lebih tingkatan disiplin karyawan Demi tercapainya kinerja karyawan yang baik, industri wajib bisa merubah budaya disiplin di dalam serta di luar area industri, mulai dari atasan sampai bawahan. Membagikan masukkan kepada karyawan tentang ketertiban dalam bekerja serta memasang perlengkapan absensi sidik jari supaya nantinya karyawan hendak senantiasa tiba pas waktu serta tidak meninggalkan tempat kerja saat sebelum waktunya. pemberian sanksi apabila karyawan melanggar peraturan yang telah diresmikan oleh industri. Apabila disiplin di dalam industri sudah berjalan dengan baik, hingga bisa tingkatan disiplin kerja karyawan di PT ABA Kediri dan Industri dianjurkan supaya lebih melindungi serta tingkatan pendapatan, motivasi kerja serta disiplin kerja sebab gaji, motivasi kerja serta disiplin kerja ialah salah satu perihal yang sangat berarti serta dicermati oleh karyawan. Dengan gaji, motivasi kerja serta disiplin yang baik, hingga industri hendak sanggup bersaing dengan industri lain. agar lebih menjaga dan meningkatkan gaji, motivasi kerja dan disiplin kerja karena gaji, motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting dan diperhatikan oleh karyawan. Dengan gaji, motivasi kerja dan disiplin yang baik, maka perusahaan akan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Gaji, motivasi kerja dan disiplin terbukti dapat mempengaruhi keputusan pembelian, semakin baik gaji, motivasi kerja dan disiplin maka kinerja karyawan akan meningkat.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Ardianto, Y. D. (2017). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. SKRIPSI Diajukan, 11(1), 92–105.
- [2] Ashari, M. S. (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi SULSERBAR. 123.
- [3] Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58–69. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.161>
- [4] HIDAYATI, N. (2014). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KEMILAU INDAH PERMANA KEBAKKRAMAT KARANGANYAR. *Tetrahedron Letters*, 55, 3909.
- [5] Kusuma, A. (2017). PENGARUH GAJI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM PADA PT MNC SKY VISION TBK PALEMBANG. SKRIPSI, 11(1), 92–105.
- [6] Machfudi, I. (2013). PENGARUH GAJI, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KJKS BMT FASTABIQ DI PATI.
- [7] Naely Fasihatul Qur'aniyah, Karnadi, H. (2012). ANALISIS MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YAYASAN DARUL AITAM BLOKAGUNG. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis GROWTH*, 10(2), 1–16.
- [8] Yunimas, A., & Putro, A. (2016). Analisis Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Putra Luhur Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 1(1), 50–64.