



Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkasa Beton Batam

Betharia Claudina Situmorang¹, Mauli Siagian²

^{1,2}Universitas Putera Batam

¹bethariaclaudina@gmail.com, ²maulisgn@gmail.com

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 12 Juli 2022

Disetujui 12 Agustus 2022

Diterbitkan 25 Agustus 2022

Kata kunci:

Disiplin kerja; Motivasi Kerja; Kinerja karyawan; Beton; Kuantitatif

Keywords :

Work discipline; Motivation Work; Employee performance; Concrete; Quantitative

ABSTRAK

Penelitian yang berguna hendak terketahuinya secara parsial dan simultan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT Perkasa Beton Batam. Populasi dari survei berikut yakni total 112 pegawai di semua departemen. Terkumpulnya jumlah sampel untuk survei adalah 112 responden. Di pengujian ini memakai metode sampling jenuh yakni dipakai guna metode pengambilan sampel. Penggunaan kuesioner yakni dengan metode pengumpulan data. Data diolah menggunakan SPSS versi 26.0. Metode survei yang terpakai adalah metode kuantitatif. Perolehan uji memperlihatkan bahwasanya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkasa Beton Batam, perolehan t hitung $10,113 > t$ tabel $1,981967$, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Perkasa Beton Batam. memiliki efek yang signifikan. perolehan t hitung sebesar $3,679 > t$ tabel $1,981967$. Perolehan uji ini juga mempertunjukkan bahwasanya disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Perkasa Beton Batam. Nilainya adalah f hitung $498,847 > f$ Tabel 3.08 .

ABSTRACT

Useful research would like to know partially and simultaneously the effect of work discipline and work motivation on the performance of employees of PT Perkasa Beton Batam. The population of the following survey is a total of 112 employees in all departments. The total number of samples collected for the survey was 112 respondents. In this test, the saturated sampling method is used, which is used for the sampling method. The use of the questionnaire is the data collection method. The data was processed using SPSS version 26.0. The survey method used is a quantitative method. The test results show that work discipline has a positive and significant effect on the performance of PT Perkasa Beton Batam employees, the t count is $10,113 > t$ table 1.981967 , and work motivation has a positive effect on the performance of PT Perkasa Beton Batam employees. have a significant effect. the acquisition of t count is $3.679 > t$ table 1.981967 . The results of this test also show that work discipline and work motivation simultaneously affect the performance of PT Perkasa Beton Batam employees. The value is f count $498.847 > f$ Table 3.08 .



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY

(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

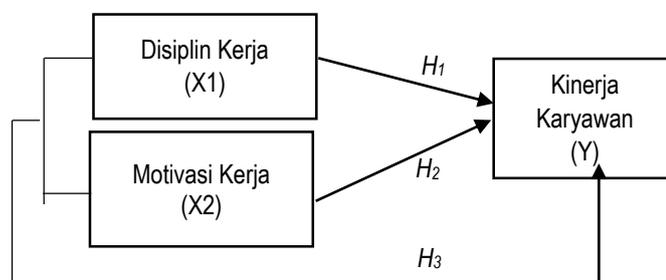
Kemajuan jaman era yang mendunia, tuntutan untuk bersaing di segala bidang perusahaan semakin meningkat, terutama di bidang bisnis. Perkembangan zaman membutuhkan keahlian yang besar agar bisa bertahan dalam persaingan perekonomian yang diikuti dengan majunya teknologi yang kian dituntut. Untuk itu sangat dibutuhkan cukup banyak orang yang hendak mendukung profesionalisme. Untuk itu diperlukan keterampilan, pengetahuan, kemampuan yang ada di sumber daya manusia pada perusahaan (Toni & Siagian, 2021). Oleh sebab itu dalam pengembangan sumber daya manusia di suatu perseroan dibutuhkan adanya kualitas serta kesejahteraan karyawan (Hartono & Siagian, 2020).

Mengembangkan perilaku yang bermanfaat dan menciptakan kinerja terbaik bagi karyawan yakni salah satu tugas manajemen sumber daya manusia. Bahwasanya kinerja baik karyawan akan membawa perusahaan pada kinerja yang baik juga. Kinerja dapat di pandang dari hasil aktivitas yang dievaluasi dan diukur selama di periode waktu yang ditentukan (Hasibuan & Silvy, 2020). Kinerja juga mencakup proses yang dilakukan saat hendak mencapai hasil pekerjaan. Oleh sebab itu, pencapaian tak terbatas pada pelaksanaan tugas yang diberikan kepada orang yang dimaksud (Edison,

2016). Menurut (June & Siagian, 2020), hal yang perlu dilakukan untuk mempertahankan kinerja adalah mencari tau dan memperhatikan apa yang menjadi dampak dalam kinerja yaitu salah satunya adalah disiplin.

Disiplin kerja yakni jadi unsur yang utama dalam kesuksesan kinerja pegawai. Pernyataan yang didukung oleh (Fitriana & Siagian, 2020) yakni kinerja yang maksimal dihasilkan dari adanya tingkat disiplin yang tinggi. Rasa tanggung jawab serta sikap disiplin saat bekerja diharuskan masuk di diri tiap pegawai. Namun ada catatan, paksaan harus dihindari. Pegawai harus mematuhi kode etik serta aturan lain yakni aturan perusahaan. Pegawai dengan disiplin kerja yang besar tentunya bisa dapat bekerja efisien dan efektif pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban dan tanggung jawabnya dan tentunya dibarengi dengan adanya motivasi.

Peningkatan kinerja karyawan mempengaruhi motivasi kerja. Motivasi yakni bentuk inisiatif pada diri individu guna melakukan dan memenuhi tugas pekerjaannya serta dengan diharapkan adanya motivasi, karyawan menjadi lebih aktif dan kreatif dalam bekerja (Kilvin & Siagian, 2020). Motivasi kerja penting guna meningkatkan efisiensi kerja. Dengan pemaksimalan motivasi kerja, seseorang akan sepenuh hati berusaha memenuhi tanggung jawabnya. Motivasi dimaksud sebagai factor pendorong individu saat berperilaku di tempat kerja. Motivasi kinerja terlihat mudah, tapi motivasi ialah salah satu factor terpenting. Berdasarkan pembahasan dan diuraikanlah, bahwasanya bagan yang terajukan untuk observasi berikut yakni :



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Pengujian ini yakni jenis pengujian kuantitatif. Lokasi objek di pengujian ini yaitu PT Perkasa Beton Batam. Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2022 hingga Juni 2022. Populasi dari pengujian ini yakni seluruh pegawai PT Perkasa Beton Batam sejumlah 112 orang. Di pengujian ini, peneliti mempergunakan teknik sampel jenuh yakni keseluruhan populasi dipakaikan selaku sampel (Sujarweni Wiratna, 2020).

Pengujian ini mempergunakan kuesioner selaku data primer guna memperoleh data, kuesioner disebarkan pada 112 responden yaitu pegawai PT Perkasa Beton Batam dan data pendukung yang bersumber dari HRD PT Perkasa Beton Batam seperti data absensi karyawan, data jumlah karyawan, data pencapaian target produksi. Penelitian ini menggunakan Program SPSS 26.0 untuk mengolah data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Objek pengujian yakni PT Perkasa Beton Batam salah satu pemasok beton terbesar di Pulau Batam. Tujuan pengujian ini yakni hendak melihat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Pengerjaan data pengujian ini mempergunakan aplikasi *Social Science Statistics Package* (SPSS) versi 26.0, sebelumnya peneliti menyebarkan angket pada responden sebanyak 112 karyawan. Hasil data survey diterima dengan menyebarkan kuesioner kepada 112 responden dan menerima jumlah yang sama. Setelah mengumpulkan data survei, profil responden dirinci berdasarkan klasifikasi berdasar di usia, jenis kelamin, dan masa kerja.

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Jumlah	Presentase (%)
18-30 tahun	6	5,4
31-40 tahun	58	51,8
41-50 tahun	47	42,0

Usia	Jumlah	Presentase (%)
>51 tahun	1	.9
Total	112	100,0

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 26, 2022

Tabel 1 perolehan di atas, 6 responden (5,4%) berusia 18-30, 58 responden (51,8%) berusia 31-40, dan 47 responden (42%) berusia 41-50), Satu responden (0,9%) adalah 51 tahun atau lebih tua.

Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	jumlah	Presentase (%)
Perempuan	14	12,5
Laki-laki	98	87,5
Total	112	100,0

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 26, 2022

Dari data pada tabel2 di atas, total 112 responden. Yakni jumlah responden berjenis kelamin Wanita berjumlah 14 orang (12,5%) dan berjenis kelamin laki-laki berjumlah 98 orang (87,5%).

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja	jumlah	Presentase (%)
3-6 bulan	10	8,9
6-12 bulan	50	44,6
12-18 bulan	49	43,8
>18 bulan	3	2,7
Total	112	100,0

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 26, 2022

Dari data pada tabel 3, 10 orang (8,9%) yang bekerja dalam 3-6 bulan, 50 orang (44,6%) bekerja dalam 6-12 bulan, 49 orang (43,8%) bekerja dalam 12-18 bulan, 3 orang (2,7%) bekerja >18 bulan.

Hasil Uji Validitas Data

Tes kevaliditasan hendak melihat keakuratan pernyataan dalam pengungkapan konsep kejadian/gejala yang terukur. Penguji mempergunakan tes validitas korelasi pearson product moment dari pearson. Pertanyaan akan tervalidasi bila rhitung>rtabel di taraf signifikans. Saat melakukan validasi penulis memakai sampel sejumlah 112 responden.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,847	0,1857	Valid
X1.2	0,327	0,1857	Valid
X1.3	0,831	0,1857	Valid
X1.4	0,846	0,1857	Valid
X1.5	0,844	0,1857	Valid

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 26, 2022

Hasil SPSS diperoleh nilai pernyataan X1.1 diperoleh 0,847, X1.2 diperoleh 0,327, X1.3 diperoleh 0,831, X1.4 diperoleh 0,846, X1.5 diperoleh 0,844, dan menghasilkan pernyataan yang lebih tinggi dibanding perolehan r table, hingga tersimpulkan bahwasanya seluruhnya item pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,967	0,1857	Valid
X2.2	0,967	0,1857	Valid
X2.3	0,749	0,1857	Valid

X2.4	0,967	0,1857	Valid
X2.5	0,550	0,1857	Valid

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 26, 2022

Hasil SPSS diperoleh nilai pada pernyataan X2.1 diperoleh 0,967, X2.2 diperoleh 0,967, X2.3 diperoleh 0,749, X2.4 diperoleh 0,967, X2.5 sejumlah 0,550, dan menghasilkan pernyataan lebih besar dibanding nilai r table, sehingga tersimpulkan bahwasanya semuanya item ternyata valid.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0,865	0,1857	Valid
Y.2	0,668	0,1857	Valid
Y.3	0,873	0,1857	Valid
Y.4	0,849	0,1857	Valid
Y.5	0,879	0,1857	Valid

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 26, 2022

Hasil SPSS diperoleh nilai pada pernyataan Y1 sejumlah 0,865, Y2 sejumlah 0,668, Y3 sejumlah 0,873, Y4 sejumlah 0,849, Y5 sejumlah 0,879, dan menghasilkan pernyataan lebih besar dibanding nilai r table, sehingga tersimpulkan bahwasanya semuanya item ternyata valid.

Hasil Uji Reliabilitas Data

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

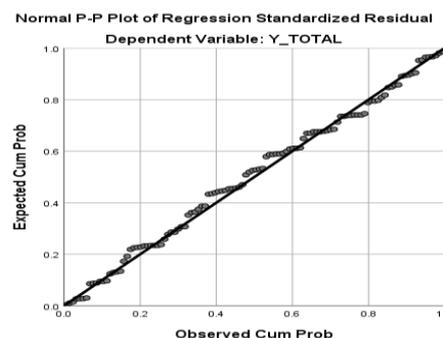
Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Disiplin Kerja	0.771	> 0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0.903	> 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.882	> 0,60	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 26, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwasanya hasil pengolahan SPSS pada Cronbachs alpha yakni disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan lebih tinggi dari 0,60, dan pernyataan reliabel.

Hasil Uji Normalitas

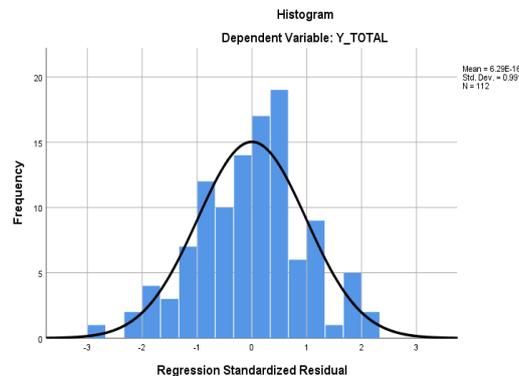
Bagi pengesanan normalitas diperlukan hendak memperlihatkan yakni adakah terdapat perbedaan antara perolehan residu yang diperiksa terdistribusi normal atau tidak normal. Pengujian ini membuat program SPSS versi 26 yang menampilkan kurva histogram berbentuk lonceng, plot probabilitas, dan hasil uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil pengujian yakni:



Gambar 2. Diagram Histogram

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 26, 2022

Dari perolehan berikut, bagan histogram menunjukkan kurva terhasilkan digambar menyerupai lonceng dan penyebaran data dari kiri ke kanan. Dari sini kita dapat menyimpulkan bahwa perolehan yang diproses terdistribusi normal.



Gambar 3. Diagram Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
 Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 26, 2022

Pada perolehan di atas, hasil uji normalitas adalah probabilitas plot yang menunjukkan bahwasanya titik-titik data memanjang di sekitaran diagonal dan memanjang sepanjang arah diagonal. Dari diagram normal p-p plot, dapat menyimpulkan bahwasanya perolehan data terdistribusi normal. Uji Kolmogorov-Smirnov dipakaikan hendak meningkatkan pengetesan normalitas. Untuk memastikan bahwasanya data yang terperoleh sesuai dan berdistribusi normal. Tes ini digunakan untuk menghindari terjebak dalam keputusan yang tidak jelas. Di bawah ini adalah hasil tes Kolmogorov-Smirnov yakni:

Tabel 8. Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		112
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.25171620
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.047
	Negative	-.057
Test Statistic		.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 26, 2022

Dari tabel 8 di atas, jumlah total data adalah 112. Data tersebut biasanya memiliki perolehan “Asymp. Sig (2-tailed)” yakni tingkat signifikans lebih tinggi dari 0,05. Karena perolehan pengetesan pada table adalah 0,200, kita bisa menyimpulkan bahwasanya data terdistribusikan normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Bagi pengujian multikolinearitas diperlukan diperlukan pengujian model regresi guna terketahuinya ada tidaknya hubungan antar variabel bebas. Dipengujian ini menguji multikolinearitas menggunakan Variance Inflation Factor (VIF). Bila perolehan VIF lebih besar dari 10, model tak mempertunjukkan adanya multikolinearitas. Artinya tak ada hubungan antar variabel bebas. Hasil uji multikolinearitas, yakni:

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	.310	.556		.557	.579		
	.775	.077	.710	10.113	.000	.183	5.450
	.232	.063	.258	3.679	.000	.183	5.450

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 26, 2022

Dari tabel berikut mempertunjukkan skor VIF variable disiplin kerja sejumlah 5,450, dan variable motivasi kerja sebesar 5,450, keduanya memiliki nilai VIF < 10. Maka tersimpulkan bahwasanya data pada pengujian ini tak adanya gejala multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tes heteroskedastisitas hendaknya mendapatkan uji model regresi bahwa semua pengamatan ketidaksamaan dengan varians residual. Jika regresi baik, tidak akan terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.310	.337		3.884	.000		
	X1_TOTAL	-.035	.046	-.165	-.743	.459	.183	5.450
	X2_TOTAL	.015	.038	.087	.389	.698	.183	5.450

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 26, 2022

Pada perolehan di atas menunjukkan signifikansi ketiga variabel tersebut. Dengan kata lain, nilai signifikansi disiplin kerja sejumlah 0,459 dan motivasi kerja sejumlah 0,698 melebihi 0,05. Ini berarti bahwa tak adanya heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Di pengesanan berikut memakai analisis regresi linear berganda guna menguji hipotesis penelitian secara parsial dan secara bersama terkait pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja.

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.310	.556		.557	.579		
	Disiplin Kerja	.775	.077	.710	10.113	.000	.183	5.450
	Motivasi Kerja	.232	.063	.258	3.679	.000	.183	5.450

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 26, 2022

$$Y = 0,310 + 0,775X1 + 0,232X2$$

Dari persamaan regresi berganda, bisa dijelaskan bahwasanya :

1. Perolehan konstanta adalah 0,310. Artinya, bila nilai variabel disiplin kerja dan motivasi kerja nol bahwasanya perolehan kinerjanya menjadi 0,310.
2. Perolehan variabel disiplin kerja sebesar 0,775. Yakni bila variabel disiplin kerja meningkat sebesar 1 poin (1%), pengaruhnya menaikkan variabel kinerja sejumlah 0,775.

3. Nilai variabel motivasi kerja sebesar 0,232. Artinya bila variabel disiplin kerja meningkat sebesar 1 poin (1%), pengaruhnya menaikkan variabel kinerja sejumlah 0,232.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi R²

Analisis determinasi dalam pengujian ini ingin memperlihatkan perolehan persentase hubungan yang dimiliki variabel bebas terhadap variabel terikat. Tabel perolehan koefisien determinasi R² dalam pengujian ini, yaitu:

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.949 ^a	.902	.900	1.263

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 26, 2022

Tabel perolehan menunjukkan hasil uji koefisien determinasi (R²). Perolehan koefisien determinasi yakni 0,902. Artinya hingga 90,2% kinerja dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi kerja, dan 9,8% kinerja organisasi dipengaruhi oleh variabel lain yang tak termasuk di observasi ini.

Hasil Uji T (Uji Parsial)

Tabel 13. Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.310	.556		.557	.579		
Disiplin Kerja	.775	.077	.710	10.113	.000	.183	5.450
Motivasi Kerja	.232	.063	.258	3.679	.000	.183	5.450

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 26, 2022

- Hipotesis (H1) mempertunjukkan bahwasanya disiplin kerja diduga berpengaruh positif dan signifikans terhadap kinerja PT Perkasa Beton Batam. Disebut positif dikarenakan nilai thitung variabel disiplin kerja adalah $10,113 > 1,981967$ (ttabel). Disebut signifikans dikarenakan perolehan signifikansi variabel disiplin kerja adalah $0,000 < 0,05$ (nilai alfa). Pengujian ini didukung oleh pengujian (Firman et al., 2022), (Kilvin & Siagian, 2020) bahwasanya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa PT Perkasa Beton Batam mengharapkan adanya pengaruh positif signifikans motivasi kerja terhadap kinerja. Nilai thitung variabel motivasi kerja disebut positif karena bernilai $3,679 > 1,981967$ (nilai ttabel). Perolehan signifikansi variable disiplin yakni $0,000 < 0,05$, sehingga dikatakan signifikan. Studi ini ditingkatkan oleh studi yang dibuatkan oleh (Singon et al., 2022), (Candra et al., 2022), yang dinyatakan bahwasanya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji F (Regresi Simultan)

Uji F dibuat dengan memperbandingkan apakah Fhitung lebih kecil dari Ftabel, menerima H₀ dan menolak H_a. Bila perolehan Fhitung lebih besar dari Ftabel, bahwasanya H₀ akan tertolak, H_a akan terterima.

Tabel 14. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1591.863	2	795.931	498.847	.000 ^b
	Residual	173.914	109	1.596		
	Total	1765.777	111			

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 26, 2022

Pada pengujian ini tingkat signifikans = 0,05, df 1 (jumlah variabel-1) atau $3-1 = 2$ dan df2 (n-k-1) atau $112-2-1 = 109$ (n adalah jumlah data variabel bebas). Bagi f-tabel dari 3.08. Dimana Fhitung $498,847 > 3,08$ dan perolehan signifikansi $0,000 < 0,05$, H_0 tertolak dan diterima H_a itulah bisa tersimpulkan, dan mempertunjukkan bahwasanya disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, (Sington et al., 2022), (Attamimi et al., 2022), (Kilvin & Siagian, 2020).

KESIMPULAN

Berdasar perolehan pengujian dan penelitian yang dilakukan peneliti pada pembahasan sebelumnya tentang disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perksa Beton Bastam, peneliti dipengujian ini mengambil beberapa kesimpulan dari penelitian ini bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkasa Beton Batam. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkasa Beton Batam. Disiplin dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Perkasa Beton Batam.

DAFTAR PUSTAKA

- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1.
- Attamimi, Y., Lamba, R. A., & Kuddy, A. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa Di Kampung Tobati, Kampung Tohima Soroma, Kampung Nafri, Dan Kampung Enggros. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(2).
- Candra, J., Rostina, C. F., & Angela, F. (2022). Performance Of Employees at PT . Karya Inti Nusa Gemilang Medan Pengaruh Disiplin Kerja , Kompetensi Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Karya Inti Nusa Gemilang Medan Kompetensi (X 2) Kinerja karyawan (Y). 3(2), 407–412.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Firman, M., Ginanjar, H., & Nugraha, D. (2022). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Glenindo Citra Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), 161.
- Fitriana, E., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Hosindo Sejahtera. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 4 No. 3, 181.
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 7(1), 220–237.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2020). *Jurnal Ilmiah Kohesi* Vol. 4 No. 3 Juli 2020. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 4(3), 149–155.
- June, S., & Siagian, M. (2020). Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Lautan Lestari Shipyard Influence of Occupational Safety and Health and Work Environment To Employee Performance PT Lautan Lestari. 8(September), 407–420.
- Kilvin, & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Sintera di Kota Batam. 7(1), 206–219.
- Meilani, & Siagian, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sat Nusapersada Tbk. *ECo-Buss*, Vol. 04 No, 437.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hazara Cipta. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional*, Vol. 3 No., 60.
- Sembiring, M., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–

144.

- Siagian, M. (2018). Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2).
- Singon, D. C., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2022). Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan Manado The Effect Of Motivation , Work Discipline And Leadership On Employee Performance During The Covid-19 Pandemic At The Quarantine Fish Quality And Safety Control Of Product In Manado . *Jurnal EMBA Vol . 10(2)*, 483–493.
- Sujarweni Wiratna. (2020). *Metode Penelitian*. Pustakabarupress.
- Toni, T., & Siagian, M. (2021). Pengaruh Kompensasi dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Winsen Kencana Perkasa. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 753–763.