



Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (literatur review sumber daya manusia)

Achmad Fauzi¹, Indra Irawan², Atun Dwi Apriliana³, Nurul Rizqy⁴, Rosfitri Anggraeni⁵, Veren Ocvanoel Patricia Agata⁶

¹Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email:

achmad.fauzi@dsn.ubharajaya.ac.id

²Mahasiswa Sarjana Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email:

indra.irawan19@mhs.ubharajaya.ac.id

³Mahasiswa Sarjana Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email:

atun.dwi.apriliana19@mhs.ubharajaya.ac.id

⁴Mahasiswa Sarjana Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email:

nurul.rizqy19@mhs.ubharajaya.ac.id

⁵Mahasiswa Sarjana Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email:

rosfitri.anggraeni19@mhs.ubharajaya.ac.id

⁶Mahasiswa Sarjana Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email:

veren.ocvanoel.patricia.agata19@mhs.ubharajaya.ac.id

Corresponding Author: Indra Irawan

Abstrak: Dalam artikel ini disajikan sebuah hasil review perihal dampak motivasi kerja dan disiplin kerja bisa berdampak pada kinerja dalam suatu perusahaan. Bagaimana seorang atasan dalam sebuah perusahaan dapat memajukan kinerja bagi setiap karyawannya. Karena melalui motivasi dan disiplin kerja tersebut karyawan akan mengetahui bertanggung jawab dengan seluruh kewajibannya dan akan bekerja secara optimal. Dan sasaran dalam artikel ini ialah untuk memahami dampak motivasi kerja pada karyawan pada kinerja karyawan dan memahami dampak disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai serta dampak bahkan pengaruh secara intensif mengenai motivasi bahkan disiplin kerja pada kinerja karyawan serta dapat memahami unsur yang sangat kuat dampaknya (motivasi kerja bahkan disiplin kerja) pada kinerja pegawai.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

SDM mempunyai tingkatan yang amat penting didalam suatu organisasi, yaitu faktor manusia memiliki keterlibatan dalam melaksanakan kegiatan untuk meraih suatu target. Demikianlah keberadaan sdm dalam suatu organisasi amat berpengaruh. Dizaman globalisasi sekarang ini, problem sumber daya manusia menjadi pusat perhatian ataupun harapan untuk perusahaan bisa bertahan. Oleh karena itu sdm akan menetapkan keberhasilan perencanaan

kegiatan bahkan aktivitas perusahaan dan organisasi. Manusia sering terlibat aktif dan berpengaruh dalam seluruh aktivitas organisasi karena manusia selaku penyusun, pelaksana, dan peneasti tercapainya target organisasi (Ambar Teguh Sulistiani dan Rosidah, 2003).

SDM adalah sosok utama yang mempunyai pemikiran, kemauan, keterampilan, keahlian, wawasan, serta dukungan. Bagaimana pun berkembangnya teknologi, meluasnya informasi, adanya aset dan tercukupinya materi, tidak adanya sumber daya perusahaan dan planning organisasi yang efisien, maka tentu tidak ada gunanya apabila unsur sumber manusianya tidak diperdulikan. Organisasi perlu mengarahkan karyawan karena karyawan adalah komponen yang sangat penting dan berperan sebagai pendorong terbaik atas keberhasilan tindakan dan kemampuan organisasi (Gomez, 1995).

Bukti keberhasilan karyawan bahkan organisasi ialah dengan adanya unsur motivasi yang tinggi dan ide motivasi yang diimplementasikan untuk menyatakan keahlian dan harapan untuk bertindak. Motivasi ialah unsur yang lebih tertuju kepada kepribadian bahkan sikap didalam suatu organisasi. Didalam diri seorang selalu memiliki motivasi yang dialikasikan untuk menjalankan kepribadiannya dalam melengkapi tujuan tertentu. Dengan motivasi akan memacu karyawan untuk lebih menjalankan kemampuan dan pemahaman dalam melaksanakan target perusahaan (Azar & Shafiqhi, 2013).

Disiplin ini bisa dikatakan sebagai salah satu unsur yang memiliki dampak terhadap kinerja karyawan, sebab dengan tidak adanya disiplin, maka seluruh aktivitas yang akan dikerjakan akan membuahkan hasil yang kurang maksimal dan bertolak belakang dengan keinginan. Oleh karena itu dapat menimbulkan kurangnya pencapaian target serta tujuan dalam organisasi bahkan perusahaan dan dengan demikian akan menjadi penghambat jalannya rencana organisasi yang sebelumnya telah dibuat. Disiplin ialah suatu permulaan dari segala keberhasilan dalam bentuk memenuhi tujuan suatu organisasi. Implementasi disiplin dalam sebuah organisasi berkeinginan agar seluruh karyawan yang ada didalam perusahaan berkenan dengan sukarela mengikuti serta menuruti seluruh tata tertib yang berlangsung tanpa adanya suatu paksaan.

Disiplin kerja yang bagus dapat diperhatikan dari meningkatnya pemahaman para karyawannya dalam mentaati serta mematuhi semua tata tertib dan peraturan serta mengembangkan efisiensi dan kinerja para karyawannya. Karyawan yang tidak disiplin sulit untuk mengembangkan produktifitas dan tidak akan bisa untuk melaksanakan pencapaian tujuan yang sebelumnya telah ditentukan oleh perusahaan. Sedikitnya disiplin kerja yang dipunyai oleh karyawan sehingga perolehan kinerja yang diinginkan oleh perusahaan belum maksimum. Dengan demikian seorang pemimpin harus berupaya supaya para karyawannya memiliki disiplin yang efektif dan perlu membagikan motivasi dalam melakukan disiplin yang efektif didalam sebuah organisasi.

Serta meningkatkan kinerja sebuah karyawan faktor motivasi pun tidak kalah penting selain hal yang telah dipaparkan diatas. Motivasi tersebut dapat menjadi semangat untuk seseorang dalam melakukan sebuah aktivitas untuk memperoleh hasil yang maksimal. Dengan demikian bukan sesuatu hal yang diherankan lagi apabila karyawan yang memiliki motivasi kerja yang optimal umumnya memiliki kinerja yang tinggi juga. Oleh karena itu selain disiplin kerja alangkah baiknya jika motivasi kerja karyawan harus ditingkatkan dan dimaksimalkan supaya karyawan dapat menciptakan kinerja yang efektif.

Dalam artikel ini, kami melakukan literatur review pada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan memanfaatkan pendekatan literatur review sdm.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang diperoleh dalam pembuatan artikel, diantaranya ialah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah motivasi kerja serta disiplin kerja sama-sama berdampak pada kinerja pegawai?

KAJIAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia (SDM)

SDM memiliki keterlibatan yang amat berarti didalam sebuah aktivitas bisnis maupun organisasi. Demikianlah sumber daya manusia perlu dikendalikan dengan sebaik mungkin karena hal tersebut menentukan keberhasilan organisasi dimata mendatang. Dimana sumber daya manusia menggambarkan kualitas diri suatu bisnis atau usaha yang dikelola untuk memproduksi produk (barang serta jasa)

Sumber daya manusia ialah peningkatan dan penggunaan personal atau karyawan untuk mencapai tujuan yang efisien mengenai fasilitas-fasilitas dan tujuan individu bahkan organisasi. SDM adalah karyawan yang mempunyai kemampuan, keahlian yang tepat serta berperan dalam penyusunan sehingga sukses, dimana untuk dirinya bahkan dalam organisasi secara keseluruhan (Hamalik, 2001).

Dan jika dilihat dari salah satu anggapan diatas bisa disimpulkan bahwa SDM ialah komponen yang sangat bermanfaat untuk menetapkan bahkan menentukan karena merupakan modal utama dalam implementasi jalannya sebuah organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja atau prestasi ialah hasil kerja yang dikerjakan oleh manusia baik kuantitas maupun kualitas dalam melakukan tugasnya sinkron dengan kewajiban yang meningkatkan rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan suatu permasalahan, dan dapat menentukan suatu tujuan, ada feedback yang dapat diandalkan.

Ada dua hal yang sangat diperhatikan dalam menilai bagaimana perusahaan tersebut bisa bekerja secara optimal dan sinkron dengan sasaran yang dicapai adalah dengan menilai dari pihak internal bahkan eksternal perusahaan tersebut. Kinerja ialah hasil kerja baik kuantitas bahkan kualitas yang diperoleh dari seorang tenaga kerja dalam melakukan intruksi dan kewajibannya sinkron dengan tanggung jawab yang telah dialokasikan untuknya.

Ada salah satu pendapat yang mendeskripsikan mengenai kinerja, namun kata kunci yang bisa dimerngerti ialah kinerja ini merupakan hasil kerja yang bermutu, yang dapat memberikan pengaruh baik (baik dalam kemajuan, keuntungan bahkan peningkatan) untuk suatu perusahaan, dan didalam memajukan kualitas tersebut diperlukan periaku dan sikap kerja yang sesuai (meliputi : aturan, kebijakan, beserta dengan SOP) (Harris, et, al., 2022). Indikator yang diperlukan untuk menghitung variabel kinerja, diantaranya:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Akurasi waktu

Motivasi Kerja

Salah satu bentuk motivasi ialah pemberian dorongan kepada karyawan yang dimana itu sangat penting dan harus dilakukan untuk memajukan bahkan menambah semangat kerja karyawan maka bisa memenuhi hasil yang telah ditentukan bagi manajemen. Serta pembagian motivasi kerja yang efektif, sehingga semangat kerja pegawai akan bertambah dan hasil kerja yang diberikan pun akan maksimal sinkron dengan kriteria dan ketentuan kinerja yang telah ditentukan. Semangat kerja ini merupakan salah satu susunan motivasi yang bisa diamati diantaranya, tanggung jawab yang telah ditentukan dan tingkat kehadiran karyawan (Soegiri, 2004).

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap manusia untuk mematuhi dan menaati semua aturan-aturan maupun kebijakan yang berlangsung disekelilingnya, sedangkan kedisiplinan ialah kesediaan dan pemahaman manusia untuk memenuhi kebijakan yang ada didalam perusahaan norma-norma sosial yang berlangsung. Dan pembinaan disiplin tersebut adalah kegiatan organisasi yang dilakukan oleh manajemen untuk memotivasi para pelaku organisasi untuk dapat melengkapai bermacam-macam ketentuan (Hasibuan, 2009).

Tabel 1 : Penelitian Terdahulu

No.	Author (Tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan dengan artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini
1.	Jayanti Ardhani, Sri Langgeng Ratnasari (2019) "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Batam."	Hasil Riset : menyatakan bahwa didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi Kerja sebanyak 7,461. Sehingga, terbukti Motivasi Kerja berdampak secara efisien pada Kinerja Karyawan	Persamaan : Variabel X_1 yakni Motivasi kerja	Perbedaan : hanya menjelaskan mengenai variabel X_1 yakni Motivasi Kerja dan tidak terkait dengan Disiplin Kerja
2.	Daniel Yusuf (2021) "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. POS Indonesia (PERSERO) Sibolga."	Hasil Riset : menyatakan bahwa nilai f_{hitung} (218.992) > nilai f_{tabel} (3.33) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga, terbukti variabel Motivasi Kerja serta Disiplin Kerja berdampak efisien terhadap variabel Kinerja Karyawan.	Persamaan : Semua variabel yang dipakai..	Perbedaan : Tidak ada perbedaan yang signifikan dikarenakan variabel kedua riset.
3.	Bayu Kurniawan (2020) "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Karyawan PT. PLN (Persero) PLTU/PLTGU Tambak Lorok	Hasil Riset : menerangkan bahwa ada dampak efisien Motivasi kerja serta Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan	Persamaan : Variabel X_1 dan X_3 yakni Motivasi Kerja dan Disiplin kerja	Perbedaan : Variabel X_2 yakni kepuasan kerja

	Semarang (Kopersemar).”			
4.	Darmanto (2015) “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara.”	Hasil riset : menerangkan bahwa nilai korelasi ganda sebanyak 0,607 sedangkan nilai koefisien determinasi sebanyak 36,68% Sehingga, terbukti adanya dampak Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan	Persamaan : Semua variabel yang dipakai.	Perbedaan : Tidak ada perbedaan yang signifikan dikarenakan variabel kedua riset yang sama.
5.	Gusti Marliani, Toto Sugiarto, Gery Varent (2020) “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja PT.PLN (Persero) Tamiyang Layang.”	Hasil riset : menyatakan bahwa didapatkannya persamaan $Y = 36,306 + 0,036X$ Sehingga, terbukti berdampak positif antara motivasi kerja dan disiplin kerja pada kinerja karyawan	Persamaan : Variabel X_1 yakni Motivasi Kerja	Perbedaan : hanya menjelaskan mengenai variabel X_1 (Motivasi Kerja) dan tidak ada terkait dengan Disiplin Kerja
6.	Putri Maulidiah Ayu Larasarti (2021) “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.”	Hasil Riset : menerangkan bahwa nilai signifikansi sebanyak 0,002 dan nilai signifikansi uji t-nya lebih kecil dari 0,05. Sehingga, terbukti berdampak efisien antara motivasi kerja dan disiplin kerja pada kinerja karyawan	Persamaan : Variabel X_1 dan X_3 yakni Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja	Perbedaan : Variabel X_2 yakni Kepuasan Kerja
7.	Christian Katiandagho, Silvy L. Mandey, Lisbeth Mananeke (2014) “Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan dan Motivasi	Hasil Riset : menyatakan bahwa nilai korelasi diperoleh nilai sebesar 0,878. Sehingga, terbukti adanya hubungan antara disiplin kerja dan motivasi kerja	Persamaan : Variabel X_1 dan X_3 yakni Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja	Perbedaan : Variabel X_2 yakni Kepemimpinan

	Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo Area Manado.”	dengan kinerja karyawan.		
8.	Marliza Ade Fitri, Nelly Devi Artanti (2021) “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudera Sarana Floresma (SSF) Kota Bengkulu dan Disiplin Kerja.”	Hasil Riset : menerangkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,428 > 1,983$). Sehingga, terbukti berdampak efisien antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan	Persamaan : Semua variabel yang digunakan.	Perbedaan : Tidak ada perbedaan yang signifikan dikarenakan kedua variabel riset yang sama.
9.	Heriyanto, Siti Noor Hidayati (2016) “Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Pegawai.”	Hasil Riset : menyatakan bahwa adanya dampak efisien dari Motivasi Kerja serta Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan	Persamaan : Semua variabel yang digunakan.	Perbedaan : Tidak ada perbedaan yang signifikan dikarenakan kedua variabel riset yang sama.
10.	Pudjiati, Fhajard Achwan Molandha (2016) “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja.”	Hasil Riset : menyatakan bahwa variabel motivasi kerjadan disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan	Persamaan : Variabel X_1 dan X_2 yakni Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja	Perbedaan : Variabel X_3 yakni Budaya Organisasi

METODE PENELITIAN

Model penelitian yang dilakukan dalam penyusunan artikel ini memakai jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan studi kepustakaan yang memiliki sararan dan tujuan yaitu untuk mengetahui serangkaian ide bahkan gagasan perihal aspek atau bagian yang bisa berdampak pada variabel yang hendak diteliti. Cara yang digunakan untuk mengkaji penyusunan artikel ini ialah dengan menggunakan sistematik review database *Google Scholar*, yang dimana dengan cara menggabungkan secara keseluruhan informasi yang telah diperoleh dari literatur review artikel jurnal terdahulu melalui online, hasil eksplorasi yang melengkapai ketentuan kemudian dilakukan analisis artikel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi ialah sebuah unsur yang memajukan manusia untuk menjalankan kegiatan khusus. Demikianlah motivasi biasanya didefinisikan menjadi penggerak kepribadian manusia. Dan hal tersebut dapat dijelaskan bahwa apabila pembagian motivasi dilaksanakan dengan efisien akan berpengaruh bagi karyawan pada saat bekerja, maka bisa membangun kinerja karyawan yang maksimal (Sutrisno, 2016). Selanjutnya, apabila motivasi adalah rangkaian cara yang bisa berdampak pada perilaku seseorang akan menambah kinerja karyawan (Wahjono et al, 2020). Dan menunjukkan variabel motivasi memiliki pengaruh efisien terhadap kinerja karyawan (Arifin, 2017).

Meskipun motivasi kerja bukan satu-satunya unsur yang berdampak pada kinerja karyawan, akan tetapi motivasi kerja amat berarti untuk memajukan kinerja karyawan sebab motivasi ialah cara untuk mendukung karyawan dalam mengerjakan kewajibannya yang memfokuskan pada target yakni kepuasan, yang dimana mendatangkan perasaan bangga akan hasil kewajibannya dan merupakan tindakan utama manusia dalam menjalankan kegiatan menjadi faktor pendukung yang dihasilkan untuk menentukan terget tertentu (Luthans, 2006).

Dan apabila dilihat dari pemaparan diatas bisa ditarik kesimpulan bahwa motivasi benar-benar berdampak kepada kinerja. Semakin efektif motivasi kerja, tentunya semakin maksimal juga kinerja karyawannya. Dan ketika motivasi kerja tersebut semakin menurun pada saat bertindak alhasil kinerja yang diciptakan semakin berkurang. Oleh karena itu karyawan bisa beraktivitas dengan efisien dan adanya dukungan agar bisa menciptakan aktivitas yang efisien juga.

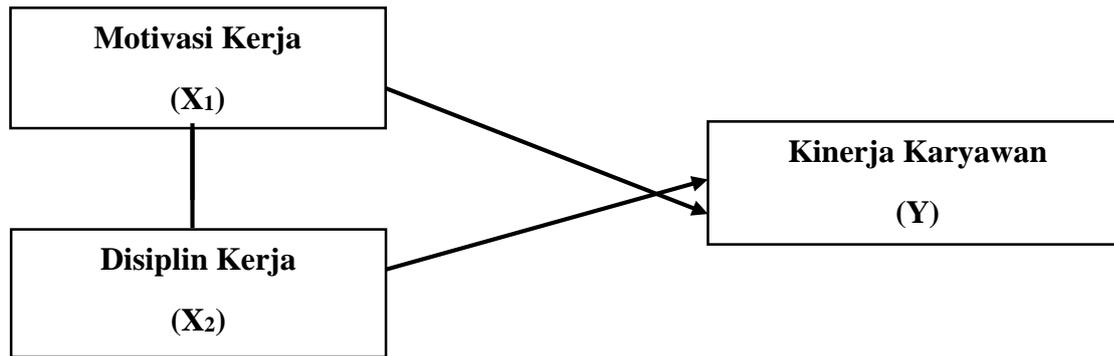
Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja ialah perilaku kemauan dan kesanggupan manusia untuk mentaati dan mengikuti aturan-aturan yang berlangsung disekelilingnya. Hal tersebut diakibatkan apabila disiplin kerja ditetapkan dan dilaksanakan dengan efektif sehingga kinerja karyawan dapat melemah (Sutrisno, 2016). Dan menyatakan variabel disiplin kerja tersebut berdampak efisien dan efektif terhadap kinerja karyawan (Beno Irawan, 2019).

Disiplin bisa mengantisipasi problem kinerja yang tidak berkompeten dan meningkatkan dampak perilaku kerja karyawan dalam organisasi (Leiden, 2001). Disiplin ada kaitannya dengan akurasi waktu kerja keahlian dalam menciptakan kuantitas serta kualitas kerja yang menyenangkan bahkan semangat kerja untuk membuat suatu kegiatan (Levin, 1995). Dan disiplin kerja juga bisa mengantisipasi perilaku pegawai yang tidak diinginkan, jika diamati perusahaan mempunyai aturan-aturan yang wajib dipatuhi oleh pegawainya. Kepatuhan pegawai pada aturan yang berlaku amat berdampak terhadap kinerja perusahaan.

Dan jika dilihat dari pemaparan diatas bisa ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja pegawai bisa berdampak pada kinerja pegawai, adanya disiplin kerja yang efektif pada pegawai akan menjadikan pegawai tersebut menjalankan tanggung jawabnya dengan sistematis dan sinkron dengan ketentuan yang telah direncanakan dari pihak perusahaan, maka hasil kinerjanya akan merasakan kemajuan serta bisa meraih sasaran dan taget bahkan bisa berpengaruh terhadap perolehan target perusahaan secara maksimal. Jika disiplin bisa dijalankan dengan benar bahkan tidak mengulur waktu problem kinerja tidak dilepaskan menjadi berantakan serta kesempatan problem yang timbul bisa diperbaiki secara benar dan efisien. Disiplin yang benar dari pegawai memperlihatkan sebuah perusahaan bisa menjaga kesetiaan dan kualitas pegawainya.

Conceptual Framework



Terdapat definisi konsep dari gambar diatas diantaranya:

1. Kinerja Karyawan (Y) ialah hasil yang diraih oleh manusia baik secara kuantitas bahkan kualitas untuk jangka waktu tertentu sinkron dengan kewajiban yang dipercayakan untuknya.
2. Motivasi Kerja (X₁) ialah sebuah aktivitas, tindakan bahkan keahlian untuk menggerakkan, mendorong maupun menggerakkan seorang karyawan memperbaiki tingkah laku dengan mencukupi kepentingan internal dan eksternal supaya bisa beroperasi secara maksimal, untuk memenuhi kewajibannya dan untuk meraih suatu target perusahaan.
3. Disiplin Kerja (X₂) ialah aksi kepatuhan manusia mengenai aturan-aturan secara non tertulis serta tertulis, yang terlihat dalam perilaku dan tindakannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Motivasi kerja ialah sebuah usaha atau dorongan untuk melengkapi bahkan memenuhi kebutuhan, dan untuk meraih suatu rencana bahkan tujuan dari perusahaan atau organisasi. Keinginan yang menghasilkan tahap upaya yang maksimal bagi rencana bahkan target perusahaan yang diamati oleh keahlian atau tindakan untuk melengkapi kepentingan pribadi.

Disiplin kerja ialah bentuk pengawasan diri karyawan dan penerapan yang tersusun memperlihatkan kualitas keseriusan tim kerja didalam sebuah perusahaan atau organisasi. Sebuah keadaan yang terbentuk dan tercipta dari sebuah proses dan susunan kepribadian yang memperlihatkan kepatuhan, loyalitas, ketertiban serta komitmen.

Kinerja karyawan ialah teknik dalam sebuah organisasi yang menilai bahkan mengevaluasi kinerja atau prestasi karyawan.

Dan jika dilihat dalam gambar conceptual framework diatas maka ada dampak efektif terkait dengan motivasi kerja (X₁) pada kinerja karyawan (Y), berdampak efektif terkait dengan disiplin kerja (X₂) pada kinerja karyawan (Y), berdampak efektif terkait dengan motivasi kerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂) pada kinerja karyawan (Y).

Saran

1. Demi memajukan motivasi karyawan maka atasan atau pemimpin perlu menggerakkan orang lain yang diarahnya supaya mau melangkah bersama-sama, agar bisa meraih target yang sudah ditentukan.
2. Peningkatan kinerja karyawan melalui kegiatan pelatihan, pengembangan karier serta pemberian prestasi bagi karyawan yang berambisi.

DAFTAR RUJUKAN

Arifin. (2017). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sari Surya Perwira Medan. *Jurnal Ilmiah Skylandsea, Volume 2 No.1, hal 141-149, 2, 141-149.*

- Beno, J. d. (2019). Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Penindo II Teluk Bayur Padang. *Jurnal Saintek Maritim, Volume 20 No.1, hal : 61-74, 20, 61-74.*
- Christian Katiandagho, S. L. (2014). PENGARUH DISIPLIN KERJA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERP) WILAYAH SULUTTENGGGO AREA MANADO. *Jurnal EMBA Vol.92-16022 No.3 September 2014, Hal. 1592-1602, 2, 1592-1602.*
- Darmanto. (2015). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN BALAI BESAR KONSERVASI SUMBER DAYA ALAM SUMATRA UTARA. *JAP Vol.3 No. 1, Juni 2015, 3, 1-20.*
- Gusti Marlioni, T. S. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja PT. PLN (Persero) Tamiyang Layang. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan Volume 4 No. 2 Edisi September 2020, 4, 104-114.*
- Heriyanto, S. N. (2016). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PEGAWAI. *Jurnal MAKSIPRENEUR, Vol. VI, No. 1, Desember 2016, hal. 67-76, 6, 67-76.*
- Jayanti Ardhani, S. L. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PLN BATAM. *DIMENSI, VOL. 8, NO.2 : 327-385 JULI 2019, 8, 327-385.*
- Kurniawan, B. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan Koperasi Karyawan PT. PLN (Persero) PLTU/PLTGU Tambak Lorok Semarang (Kopersemar). 2-12.
- Larasati, O. M. (2021). PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 10, Nomor 5, Mei 2021, 10, 1-16.*
- Marliza Ade Fitri, N. D. (2021). PENGARUH MOTIVTERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SAMUDERA SARANA FLORESMA (SSF) KOTA BENGKULUASI DAN DISIPLIN KERJA. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS) e-ISSN 2721-5415 Volume 2 No. 2 Juli 2021, 2, 154-162.*
- Pudjiati, F. A. (2016). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja. *Prosiding SNA MK, 28 September 2016. hlm.73-80, 73-80.*
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. *Prenadamedia Group.*
- Wahjono, S. A. (2020). Perilaku Organisasi Di Era Revolusi Industri 4.0 PT. Raja Grafindo Persada. Depok.
- Yusuf, D. (2021). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) SIBOLGA. *Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan Juripol, Volume 4 Nomor 2 September 2021, 4, 320-330.*