

Peninjauan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Secara Kuantitatif pada PT Citra Lentera Indonesia

Abdul Azis^{1*}, Fathan Arif²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Corresponding Author: Abdul Azis dosen02241@unpam.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

Received: Juli 15, 2025

Revised: Juli 16, 2025

Accepted: Juli 19, 2025

©2025 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

This study aims to review the effect of work motivation and discipline on employee performance at PT Citra Lentera Indonesia, either partially or simultaneously. This study uses a quantitative approach. The population in this study were all employees, totalling 65 employees. The sampling technique uses a saturated sample technique in which the sample in this study is 65 employees. The type of data used is primary and secondary. The data analysis technique used is descriptive statistical analysis, data instrument testing, classic assumption testing, simple and multiple linear regression testing, hypothesis testing through t-test and F-test, as well as correlation and determination coefficient tests. The results showed that partially motivation had a positive and significant effect on employee performance. t_{count} value 6,460 > 2,002 t_{table} value with a significant value of 0.000 < 0.05. Simultaneous testing shows that motivation and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance, this is indicated by the F_{count} value of 31,450 > 3,159 F_{table} value with a significance value of 0.000 < 0.050. The R-Square value of 0,555 indicates that motivation and work discipline affect employee performance by 55,5% and the rest are influenced by other variables.

PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan SDM (sumber daya manusia) yang berkualitas. Oleh karena itu didalam menjalankan suatu bisnis, perusahaan yang wajib menjalankan standar manajemen yang baik sehingga pekerjaan akan teratur dan berhasil.

Menurut Masram dan Mu'ah (2017:138) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja. Permasalahan kinerja yang terjadi di PT Citra Lentera Indonesia seringkali berbeda-beda. Dalam hal ini pencapaian target yang kurang maksimal, peka terhadap lingkungan kerja antar sesama karyawan yang belum terjalin baik sehingga mempengaruhi tingkat prestasi kerja, dan semangat kerja yang tidak konsisten.

Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana karyawan mengharapkan setiap individu dapat menciptakan kinerja yang tinggi demi kemajuan perusahaan. Menurut Mulyadi dan Winarso (2020:97) terdapat dua motif dasar yang menggerakkan perilaku seseorang, yaitu motif biologis yang berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan hidup dan motif sosial yang berhubungan dengan kebutuhan sosial.

PT Citra Lentera Indonesia menurunnya tingkat motivasi disebabkan oleh kurangnya pemberian motivasi kerja kepada karyawan. Motivasi kerja merupakan hal penting dan berpengaruh dalam naik atau turunnya kinerja karyawan selain itu kenyamanan saat berkerja, dan masalah kepuasan kerja karyawan. Jika hal ini di biarkan diperkirakan tentu akan berdampak buruk jika tidak dilakukan perbaikan motivasi kerja karyawan akan terus mengalami penurunan dan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain permasalahan faktor motivasi yang menyebabkan kinerja faktor lainnya juga bisa disebabkan oleh disiplin kerja. Permasalahan disiplin terbentuk dari kebiasaan-kebiasaan karyawan yang dilakukan setiap hari, dimana disiplin yang kurang baik akan berakibat buruk dalam menjalankan tugas-tugas.

Menurut Harras dkk (2020:111) Dalam bahwa disiplin merupakan lintasan multidimensi yang mempengaruhi keseluruhan pegawai. Mulai dari pengaturan waktu, sikap, perilaku, tugas, laporan, dan hasil kerja. Dari hasil observasi pada PT Citra Lentera Indonesia disiplin karyawan pada PT tersebut masih sangat memprihatinkan, kedisiplinan dalam bekerja merupakan factor yang sangat penitng bagi suatu Perusahaan untuk mencapai tujuannya, kedisiplinan dapat memotivasi karyawan melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan atau kelompok, dan mendidik karyawan dalam mematuhi peraturan, sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan menguntungkan Perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Mulyadi dan Winarso (2020:97) motif berasal dari Bahasa latin *movere* yang berarti bergerak atau *to move* yang berarti kekuatan dalam diri

organisme yang mendorong untuk berbuat (*driving force*). Motif menjadi pendorong saling terkait dengan faktor lain yang disebut dengan motivasi.

Menurut Mulyadi dan Winarso (2020:97) terdapat dua motif dasar yang menggerakkan perilaku seseorang, yaitu motif biologis yang berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan hidup dan motif sosial yang berhubungan dengan kebutuhan sosial.

Terlepas dari beberapa definisi tentang motif diatas, tentu kita dapat menarik suatu kesimpulan bahwa motif adalah suatu dorongan dari dalam diri individu yang mengarahkan pada suatu aktivitas tertentu dengan tujuan tertentu pula. Berdasarkan uraian di atas, motivasi merupakan suatu pembentukan perilaku yang dicirikan oleh berbagai aktivitas melalui suatu proses psikologis yang dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik untuk mengarahkan seseorang menuju tujuan. Faktor intrinsik yang dimaksud antara lain latar belakang pendidikan, pengalaman dan kebutuhan. Adapun faktor ekstrinsik yang dimaksud antara lain kepemimpinan, lingkungan kerja, rekan sejawat, kompensasi, dan lain lain.

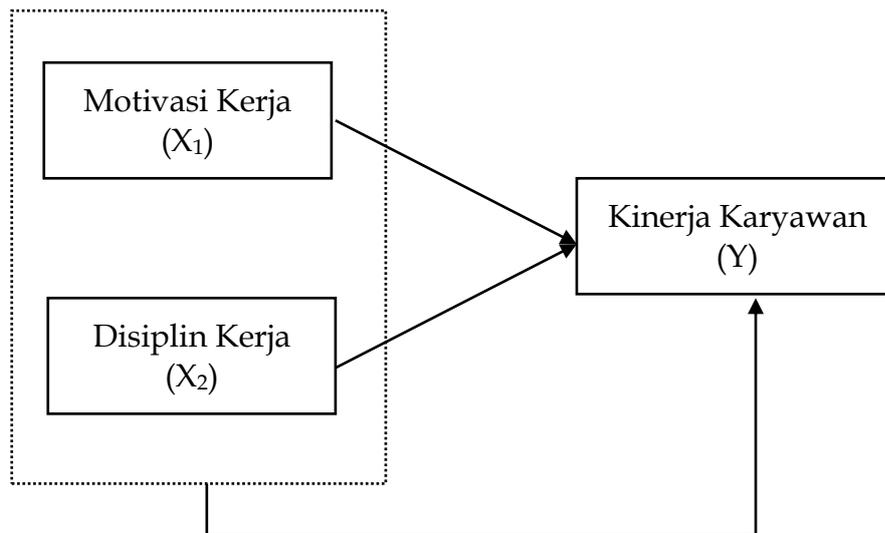
Menurut Harras dkk (2020:111) disiplin dipandang sebagai cara untuk melatih dan meningkatkan keahlian. Artinya, disiplin dapat mengendalikan setiap ruang aktivitas kerja, bahwa ini harus begini, itu harus begitu, dan seterusnya. Namun dampak yang dirasakan pada waktu-waktu mendatang adalah terbentuknya perilaku dan keahlian yang mumpuni.

Menurut Harras dkk (2020:111) bahwa disiplin merupakan lintasan multidimensi yang mempengaruhi keseluruhan pegawai. Mulai dari pengaturan waktu, sikap, perilaku, tugas, laporan, dan hasil kerja. Semuanya diatur tanpa terkecuali. Kuatnya pengaruh disiplin ini secara pasti mampu memperkuat stigma atau persepsi pegawai tentang betapa bermanfaatnya disiplin itu.

Menurut Masram dan Mu'ah (2017:138) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja

Menurut Masram dan Mu'ah (2017:138) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Menurut Mundir (2013:132) Hipotesis merupakan suatu teori sementara yang kebenarannya perlu diuji. Teori tersebut dibuat atas dasar masalah dan anggapan dasar yang telah ditetapkan dengan seksama

Menurut Sugiyono (2019:64) "hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah karena sifatnya sementara, maka perlu di buktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul". Hipotesis dalam penelitian ini adalah harapan yang dinyatakan oleh peneliti mengenai hubungan antara variable-variabel di dalam masalah penelitian.

Berdasarkan perumusan masalah yang ditetapkan pada penelitian ini, maka dirumuskan hipotesis Peninjauan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Secara Kuantitatif Pada PT Citra Lentera Indonesia sebagai berikut :

1. $H_{01} = 0$: tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Lentera Indonesia.
 $H_{a1} \neq 0$: terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Lentera Indonesia.
2. $H_{02} = 0$: tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Lentera Indonesia.
 $H_{a2} \neq 0$: terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Lentera Indonesia.
3. $H_{03} = 0$: tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Lentera Indonesia.
 $H_{a3} \neq 0$: terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Lentera Indonesia.

METODE PENELITIAN

Menurut Siyoto dkk (2015:9) Penelitian Adalah metode untuk menemukan sebuah pemikiran kritis. Penelitian meliputi pemberian definisi dan redefinisi terhadap masalah, memformulasikan hipotesis atau jawaban sementara, membuat kesimpulan, dan sekurang-kurangnya mengadakan pengujian yang hati-hati atas semua kesimpulan yang diambil untuk menentukan apakah kesimpulan tersebut cocok dengan hipotesis. Metode penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik asosiatif. Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas. Pada penelitian ini objek yang diteliti adalah PT Citra Lentera Indonesia dengan jumlah populasi berjumlah 65 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian adalah teknik pengambilan sampel Jenuh. Menurut Sugiyono (2019: 82) berpendapat “sampling jenuh adalah metode pengambilan sampel yakni semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel”.

Tabel 1. Rangkuman Kisi Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Nomor	Butir Instrumen
1.	Motivasi (X1) Sumber: Adha, Qomariah dan Hafidzi (2019:53)	1. Fisik	1,2	likert
		2. Rasa Aman	3,4	
		3. Kebutuhan Sosial	5,6	
		4. Penghargaan	7,8	
		5. Kebutuhan Dorongan Tujuan	9,10	
2.	Disiplin (X2) Sumber: Veitzhzal Rivai (2016:44)	1. Frekuensi Kehadiran	1,2	likert
		2. Tingkat Kewaspadaan	3,4	
		3. Ketaatan Standar Kerja	5,6	
		4. Ketaatan Peraturan Kerja	7,8	
		5. Etika Kerja	9,10	
3.	Kinerja Karyawan (Y) Sumber: Affandi P (2018:89)	1. Kualitas Kerja	1,2	likert
		2. Kuantitas Kerja	3,4	
		3. Inisiatif	5,6	
		4. Efisiensi	7,8	
		5. Disiplin Kerja	9,10	
		6. Ketelitian	1,2	
		7. Kepemimpinan	3,4	
		8. Kejujuran	5,6	
		9. Kreativitas	7,8	

Pada penelitian ini langkah yang dilakukan adalah melakukan pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2017:308) Metode pengumpulan data adalah cara ilmiah untuk menghasilkan data yang valid untuk dapat dibuktikan, dan dikembangkan sehingga dapat digunakan memecahkan dan mengantisipasi masalah. Kemudian data tersebut di analisis dengan metode teknik analisis data. Metode analisis adalah metode yang digunakan untuk mengolah data, pengolahan data ini sangat penting agar data yang telah dikumpulkan dapat

dianalisis kemudian dapat diberi arti atau makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian. Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2016:135) “skala likert adalah digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang”.

HASIL PENELITIAN

Hasil pengolahan data atas karakteristik responden dari seluruh populasi yaitu berjumlah 65 (enam puluh lima orang) karyawan pada PT Citra Lentera Indonesia dengan gambaran karakteristik reponden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 40 orang dan perempuan berjumlah 25 orang. Dimana masing masing memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK 19 orang, Diploma 15 orang, Sarjana S1 28 orang, Pasca Sarjana 3 orang.

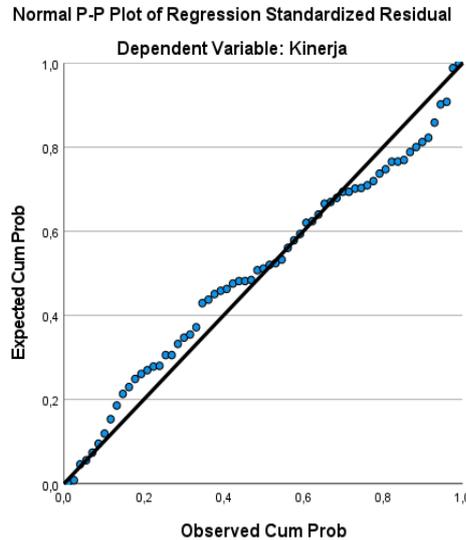
Tabel 2. Rangkuman Hasil Uji Kualitas Instrumen Penelitian

Variabel	No Pernyataan	r-hitung	Hasil Kesimpulan Uji Validitas	Nilai Cronbach Alpha	Hasil Uji Reliabilitas Variabel
Motivasi Kerja (X ₁)	1	0.586	Keseluruhan pernyataan 1 sampai dengan 10 menyatakan bahwa r hitung > 0.224, maka keseluruhan dinyatakan “Valid”	0.787	Nilai Cronbach Alpha > 0.6, maka artinya dikatakan reliable
	2	0.564			
	3	0.610			
	4	0.527			
	5	0.605			
	6	0.728			
	7	0.480			
	8	0.526			
	9	0.535			
	10	0.600			
Disiplin Kerja (X ₂)	1	0.680	Keseluruhan pernyataan 1 sampai dengan 10 menyatakan bahwa r hitung > 0.224, maka keseluruhan dinyatakan “Valid”	0.874	Nilai Cronbach Alpha > 0.6, maka artinya dikatakan reliable
	2	0.625			
	3	0.535			
	4	0.706			
	5	0.642			
	6	0.747			
	7	0.635			
	8	0.758			
	9	0.628			
	10	0.628			
Kinerja Karyawan (Y)	1	0.315	Keseluruhan pernyataan 1 sampai dengan 10 menyatakan bahwa r hitung > 0.224, maka keseluruhan dinyatakan “Valid”	0.844	Nilai Cronbach Alpha > 0.6, maka artinya dikatakan reliable
	2	0.712			
	3	0.680			
	4	0.722			
	5	0.678			
	6	0.580			
	7	0.660			
	8	0.572			
	9	0.720			
	10	0.712			

Keseluruhan pernyataan pada tabel 2. di atas memperoleh *r-hitung* > *r-table* (0.244), artinya “Valid” dan memenuhi asumsi uji validitas. Untuk uji reliabilitas diketahui nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.6, artinya variabel

penelitian Motivasi Karyawan, (X1), Disiplin Karyawan (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) terbukti reliable untuk digunakan dalam mengukur kualitas dari instrument penelitian.

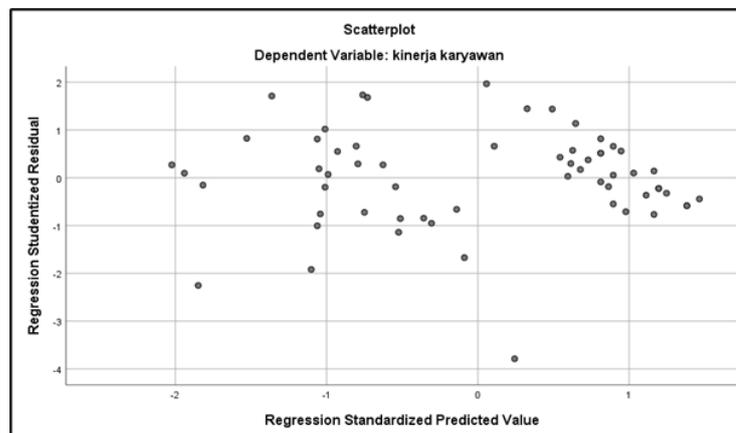
Pada penelitian ini juga menggunakan uji normalitas dengan menggunakan metode grafik dengan hasil sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Grafik Probability Plot

Pada Gambar 2. dapat diketahui bahwa grafik normal *Probability Plot* menunjukkan pola grafik normal. Hal ini terbukti dari titik-titik yang menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi Normalitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas pada penelitian ini juga menggunakan grafik *Scatter Plot* dengan cara melihat penyebaran data yang terjadi. Jika penyebaran data pada *Scatter Plot* tidak teratur, dan tidak membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu), maka dapat disimpulkan tidak terjadi problem Heteroskedastisitas. Berikut ini hasil uji Heteroskedastisitas menggunakan grafik *Scatter Plot*.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Grafik *Scatter Plot*)

Berdasarkan Gambar 3. *Scatter Plot*, menunjukkan bahwa penyebaran titik-titik secara acak, serta titik-titik menyebar di atas, dan di bawah angka nol pada sumbu Y, berarti tidak terdapat Heteroskedastisitas. Maka penelitian dapat dilanjutkan.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,240	4,142		1,265	,211		
	Motivasi	,813	,126	,693	6,460	,000	,670	1,464
	Disiplin	,034	,095	,038	,357	,722	,670	1,464

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 3, hasil pengujian Multikolinearitas diperoleh nilai *tolerance* variabel motivasi sebesar 0,670, dan disiplin kerja sebesar 0,670 bahwa kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel motivasi sebesar 1,464, dan variabel disiplin kerja sebesar 1,464 yang ternyata nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian, model regresi ini tidak terdapat gangguan Multikolinearitas antar variabel.

Hasil uji hipotesis melalui uji t, koefisien determinasi, dan uji-F pada masing-masing variable penelitian dirangkum dalam tabel 4. sebagai berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Hubungan antar variabel	Nilai R ²	Probabilitas Signifikansi	t/F-Values	Kesimpulan Hasil Uji
Motivasi Kerja (X ₁)	0.555	0.000	6,460	H ₁ Diterima
Disiplin Kerja (X ₂)		0.000	3.562	H ₂ Diterima
Kinerja Karyawan (Y)		0.000	31.450	H ₃ Diterima

Berdasarkan tabel 4. Uji hipotesis skor *R square* adalah sebesar 0.555 dimana model regresi tersebut dapat digunakan untuk menjelaskan dampak kinerja karyawan. Nilai kinerja karyawan sebesar 55.5%, sisanya dijelaskan oleh variabel lain selain Motivasi kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂). Nilai t hitung atas variabel Motivasi Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari *t-table* 0.244, begitu juga dengan Disiplin Kerja (X₂) atas Kinerja Karyawan (Y) yaitu masing-masing 0.828 dan 3.562, dimana artinya bahwa Motivasi kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) berpengaruh atas Kinerja Pegawai (Y) secara signifikan. Nilai *F-hitung* variabel Motivasi kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 3.159 dengan hasil 31.450 dimana artinya variabel Motivasi kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) memberikan dampak secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Variabel Motivasi Kerja (X_1) pada PT Citra Lentera Indonesia yang telah diuji dampaknya atas Kinerja Karyawan (Y) menyatakan H_1 diterima dengan nilai statistik t -hitung $>$ t Tabel atau ($6,460 > 2,002$). Hal ini memberikan arti bahwa Variabel Disiplin Kerja memberikan pengaruh pada Kinerja Karyawan secara signifikan dalam uji hipotesis pertama.

Variabel Disiplin Kerja (X_2) pada PT Citra Lentera Indonesia yang telah diuji dampaknya atas Kinerja Karyawan (Y) menyatakan H_2 diterima dengan nilai statistik t -hitung $>$ t Tabel atau ($3,562 > 2,002$). Hal ini memberikan arti bahwa Variabel Disiplin Kerja memberikan pengaruh pada Kinerja Karyawan secara signifikan dalam uji hipotesis kedua.

Variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) setelah di uji secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) menyatakan H_3 diterima dengan nilai F hitung sebesar $31,450 > F$ table $3,159$, hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memberikan dampak secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Lentera Indonesia.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan : (1) Motivasi Kerja memberikan dampak atas Kinerja Karyawan pada PT Citra Lentera Indonesia secara signifikan. (2) Disiplin Kerja memberikan dampak atas Kinerja Karyawan pada PT Citra Lentera Indonesia secara signifikan. (3) Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Lentera Indonesia.

PENELITIAN LANJUTAN

PT Citra Lentera Indonesia terkait Motivasi disarankan dapat membangun hubungan sosial yang baik dan memberikan penghargaan atau insentif yang adil terhadap karyawan dan meningkatkan ketaatan kerja dengan cara memberikan hukuman kepada karyawan yang tidak mematuhi peraturan kerja. Selanjutnya, Perusahaan agar selalu meningkatkan disiplin kerja dengan cara memberikan hukuman/sanksi atau memberikan surat peringatan terhadap karyawan yang datang terlambat maupun pulang lebih awal.

DAFTAR PUSTAKA

- Almi, N., & Azis, A. (2025). Peninjauan Secara Kuantitatif Atas Kinerja Karyawan Berdasarkan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Pada PT Agrapana Ananta Indonesia. *JURNAL KONSISTEN*, 2(1), 235-248.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Sleman: Zahir Publishing.
- Fahreza, M. I., & Effendy, A. A. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Argo Manunggal Triasta Jakarta. *JURNAL KONSISTEN*, 2(2), 20-29.
- Hasibuan. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Lestari, A. I. (2019). Buku Ajar Pengantar Manajemen. Medan: Universitas Islam Negeri Sumatra Utara.

- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama.
- Mulyadi. (2020). *Pengantar Manajemen*. Jawa Tengah: CV. Pena persada.
- Mundir. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Jember: Stain Jember Press.
- Sandy, M. M. (2015). *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa*. Bandung: UIN Sunan Gunung Jati .
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sdm Untuk Meningkatkan Kompetensi, kinerja, dan Produktivitas kerja*. Bandung: PT.refika aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siyoto, S., Kes, M., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi*. Sleman: Literasi Media Publishing.
- Sudarso, A. P., Abid, M., & Rukmana, I. J. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unggul Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 1-6.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Thohary, A. A., & Arif, F. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tunas Engineering Kota Tangerang Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 880-886.