

PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LAW OFFICE TYAS YUNIA DAN PARTNER

Ni Ketut Suparmiati^{1*} | Gregorius Paulus Tahu² | I Gusti Ayu Imbayani³

^{1,2,3}Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespondensi: ketutsuparmiati331@gmail.com

Abstract: Penelitian ini ditujukan untuk menganalisis pengaruh motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di *Law Office Tyas Yunia dan Partner*. Kinerja karyawan sangat penting bagi keberhasilan perusahaan, khususnya di bidang jasa hukum yang membutuhkan profesionalisme tinggi. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 34 karyawan yang merupakan seluruh populasi dengan metode sensus. Hasil dari penelitian Hal ini memperlihatkan bahwa motivasi memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan akan semakin baik seiring dengan peningkatan motivasi yang mereka miliki. Selain itu, Pelatihan di tempat Pekerjaan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berkualitas tinggi dapat meningkatkan keterampilan dan produktivitas karyawan. Disiplin kerja mempunyai dampak yang positif dan signifikan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung menghasilkan dampak positif terhadap kinerja serta mampu menyelesaikan tugas secara optimal dan mematuhi aturan perusahaan dengan baik. Berdasarkan hasil tersebut, disarankan agar perusahaan lebih Meningkatkan motivasi karyawan dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat bagi mereka layak insentif, menyusun pelatihan kerja yang relevan dan berkelanjutan, serta memperkuat kedisiplinan karyawan dengan menerapkan sistem reward and punishment yang konsisten. Temuan dari penelitian tersebut terdapat kontribusi signifikan bagi perusahaan yakni upaya peningkatan kinerja karyawan mereka secara keseluruhan.

Kata Kunci: motivasi, pelatihan, disiplin kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

SDM merupakan suatu proses untuk ditujukan dengan mengelola dan mengembangkan potensi individu dalam suatu organisasi. Selain itu, MSDM juga berperan dalam mendorong inisiatif pengembangan organisasi di dalam sebuah perusahaan (Putri dkk., 2022). Kinerja karyawan diartikan sebagai Hasil kerja yang dapat diukur berdasarkan baik buruknya pelaksanaan kewajiban yang diembannya. (Arisanti et al., 2019).

Motivasi, di sisi lain, dapat digambarkan sebagai dorongan yang memotivasi anggota Menggerakkan keterampilan mereka baik dalam bentuk keahlian maupun kemampuan praktis, energi, maupun waktu — demi melaksanakan berbagai tugas dan memenuhi kewajiban mereka (Nurdin dan Djuhartono, 2021).

Selanjutnya, pelatihan didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas yang bertujuan untuk memberikan keterampilan yang diperlukan oleh karyawan agar

mereka dapat menjalankan tugas menggunakan cara yang efektif (Hidayati et al., 2019).

Disiplin adalah salah satu aspek peting yang Disiplin kerja yang baik Organisasi perlu memperhatikan dan menegakkan disiplin sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tanpa adanya disiplin yang baik, kinerja karyawan sering kali menurun terpengaruhi stagnan, sehingga organisasi pun tidak akan mampu meningkatkan kinerja kesulitan mencapai tujuannya (Fahraini dan Syarif, 2022).

Law Office Tyas Yunia dan *Partner* merupakan Kantor Advokat, Mediator dan Konsultan hukum yang berkedudukan di Bali. Kantor hukum ini didirikan oleh Tyas Yunia SH., MH., C. Med dan Kresnayana SH., MH. K yang menyediakan pengacara dan paralegal Generasi muda yang unggul di bidang hukum, baik dalam litigasi maupun non-litigasi, siap berkontribusi di seluruh wilayah Indonesia.

Berkaitan dengan kinerja karyawan pada *Law Office* Tyas Yunia dan *Partner* faktor penyebab disiplin kerja dapat Dari data kehadiran karyawan pada bulan Januari-Desember 2023 sebagai berikut:

Tabel 1
Data Absensi *Law Office* Tyas Yunia dan *Partner* 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Target Kehadiran	Tidak Hadir	Realisasi	Persentase
(1)	(2)	(3)	(4)=(2)x(3)	(5)	(6)=(4)-(5)	(7)=(5)/(4) x100%
Januari	34	25	850	18	832	2,11%
Februari	34	21	714	20	694	2,80%
Maret	34	23	782	17	765	2,17%
April	34	19	646	18	628	2,78%
Mei	34	19	646	19	627	2,94%
Juni	34	18	612	17	595	2,77%
Juli	34	18	612	25	587	4,08%
Agustus	34	21	714	18	696	2,52%
September	34	20	680	21	659	3,08%
Oktober	34	22	748	19	729	2,54%
November	34	19	646	19	627	2,94%
Desember	34	18	612	16	596	2,61%

Data dalam tabel tersebut menunjukkan bahwa target kehadiran mencerminkan jumlah hari kerja efektif yang seharusnya dilalui oleh karyawan dalam sebulan. Namun, realitanya, tingkat absensi karyawan di *Law Office* Tyas Yunia dan *Partner* pada tahun 2023 mengalami fluktuasi yang cukup signifikan. Absensi tertinggi tercatat pada bulan Juli dan September, dengan persentase masing-masing sebesar 4,08% dan 3,08%.

LITERATUR**Goal Setting Theory (Teori Penetapan Tujuan)**

Teori penetapan tujuan ditemukan oleh Edwin Locke sekitar tahun 1968 merupakan sebuah pendekatan yang penting dalam memahami motivasi dan pencapaian, memberikan pandangan yang mendalam tentang bagaimana tujuan dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja individu. Teori ini berasaskan pada kenyataan bahwa tujuan terkait masa depan dan kondisi yang diharapkan memainkan peran krusial dalam menentukan tindakan yang diambil. Dasar dari teori ini adalah bahwa pemahaman individu mengenai Tujuan yang diharapkan oleh organisasi akan berpengaruh terhadap perilaku kerja para anggotanya.

Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang mendorong individu untuk bersedia dan siap memanfaatkan keterampilan, Keahlian, tenaga dan waktu yang mereka curahkan untuk berbagai aktivitas Dimana hal tersebut Sebagian dari kewajiban dan komitmen mereka perusahaan yang harus dipenuhi (Nurdin dan Djuhartono, 2021).

Pelatihan

Menurut Hidayati dkk. (2019), pelatihan merupakan serangkaian kegiatan yang dirancang khusus untuk membantu karyawan dalam mengembangkan keterampilan yang diperlukan agar dapat melaksanakan pekerjaan mereka dengan efektif. Tujuan utama dari pelatihan ini adalah untuk mempersempit kesenjangan antara keterampilan Karyawan diharapkan dapat melaksanakan kewajiban mereka Sesuai standar Perusahaan yang ditetapkan.

Disiplin Kerja

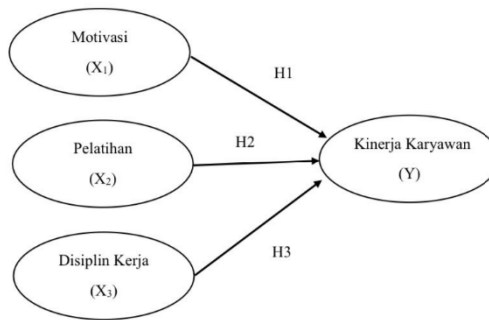
Lestari dan Affah (2021), menyatakan disiplin kerja adalah aspek yang krusial dalam lingkungan kerja, serta memegang peranan penting bagi perusahaan dalam menjaga keberlangsungan dan produktivitasnya. Dengan tingkat kedisiplinan Tinggi, Karyawan selalu mengikuti semua peraturan yang berlaku, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat Tepat waktu dan sejalan dengan rencana yang telah disusun.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan diartikan sebagai upaya dan dedikasi dalam menjalankan tanggung jawabnya. mencakup Hasil kerja seorang karyawan ditentukan oleh baik buruknya pencapaian dalam pelaksanaan tugas mencerminkan kewajiban yang akan dilaksanakan (Hermawati et al., 2021).

Hipotesis Penelitian

Adapun kerangka model analisis penelitian dapat disajikan pada Gambar 1 sebagai berikut:

**Gambar 1****Kerangka Konseptual**

Berdasarkan kerangka konsep penelitian, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut.

- H1: Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada *Law Office* Tyas Yunia dan *Partner*
- H2: Pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada *Law Office* Tyas Yunia dan *Partner*
- H3: Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada *Law Office* Tyas Yunia dan *Partner*

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di *Law Office* Tyas Yunia dan *Partner* yang beralamat di Jalan Trijata, No. 2, Denpasar, Bali. Objek dalam penelitian ini adalah adalah karyawan *Law Office* Tyas Yunia dan *Partner* yang terkait dengan fenomena dalam aspek Motivasi, pelatihan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Populasi yang diteliti terdiri dari tiga puluh empat karyawan. Menggunakan Teknik Sampel jenuh adalah kondisi di mana seluruh populasi telah disurvei. Melakukan wawancara langsung dengan pimpinan dan staff guna memperoleh himpunan dengan menggunakan data melalui sebuah metode yang sesuai sebagai berikut yang sesuai guna memecahkan permasalahan diterapkan didalamnya, dilaksanakan sebuah analisis regresi linier berganda yang didukung oleh analisis tambahan deskriptif, pengujian instrumen, pengujian penerimaan klasik, uji determinasi (R^2), serta pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Uji Instrumen Penelitian****a. Uji Validitas**

Berdasarkan uji yang telah dilaksanakan, maka disimpulkan bahwa semua pertanyaan yang terkait dengan Variabel motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja terbukti valid dalam penelitian ini dan berhubungan erat dengan Kinerja karyawan

dapat dipahami dengan lebih jelas melalui analisis nilai korelasi item total telah dikoreksi setiap item pertanyaan yang melebihi 0,30.

b. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji memperlihatkan seluruh komponen variabel, seperti motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja, memiliki Koefisien Cronbach α yang diperoleh menunjukkan nilai > 0,6, yang memperlihatkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan dapat dianggap reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			<i>Unstandardized Residual</i>
N			34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0,0000000
	Std. Deviation		0,92960721
Most Extreme Differences	Absolute		0,158
	Positive		0,097
	Negative		-0,158
Test Statistic			0,158
Asymp. Sig. (2-tailed)			0,132 ^{c,d}

Hasil Uji Nilai Normalitas menunjukkan hasil Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,6 atau lebih adalah 0,132, yang sesuai dengan nilai > 0,05. Jadi, tersebut memperlihatkan bahwa model regresi harus memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi	0,381	2,625	Bebas Multikolinearitas
Pelatihan	0,329	3,037	Bebas Multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,349	2,868	Bebas Multikolinearitas

Hasil analisis menyatakan nilai toleransi dari variabel independen, yaitu motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja, adalah > 0,10, sementara nilai VIF berada di bawah atau sama dengan angka tersebut 10. Dengan demikian, Dari penjelasan tersebut, Berdasarkan analisis yang dilakukan, melalui penjelasan tersebut, maka disimpulkan, dapat disimpulkan bahwa tidak ada bukti yang menunjukkan adanya multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Motivasi	0,090	Bebas Heteroskedastisitas
Pelatihan	0,824	Bebas Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0,116	Bebas Heteroskedastisitas

Hasil analisis mengindikasikan dengan nilai toleransi untuk variabel independen, yaitu motivasi, pendidikan, dan disiplin kerja, berada > 0,10. Di sisi lain, nilai VIF tercatat < 10. Kesimpulan ini menunjukkan Bahwa antara variabel-variabel tersebut tidak terdapat masalah multikolinearitas independent tersebut. Dari penjelasan tersebut, dapat Dengan demikian, oleh karena itu terdapat tanda-tanda multikolinearitas antara variabel-variabel independen.

Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda

Tabel 5
Hasil Rekapitulasi Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,078	2,258		0,920	0,365
	Motivasi	0,408	0,192	0,315	2,119	0,042
	Pelatihan	0,496	0,166	0,392	2,578	0,008
	Disiplin Kerja	0,602	0,177	0,527	3,397	0,002
R						0,865 ^a
R Square						0,748
Adjusted R Square						0,723
F Statistic						29,645
Signifikansi F						0,000 ^b

Penjelasan dari tabel tersebut, Dengan demikian, Persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = 2,078 + 0,408X_1 + 0,496X_2 + 0,603X_3$$

- 1) $b_1 = 0,408$ menyatakan bahwa motivasi memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.
- 2) $b_2 = 0,496$ menyatakan bahwa pelatihan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.
- 3) $b_3 = 0,602$ menyatakan bahwa disiplin kerja memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Determinasi (R^2)

Berdasarkan Tabel 5 yang telah disajikan, Nilai R^2 yang disesuaikan mencapai 0,723, yang berarti sekitar 72,3%. Hal ini Menyatakan bahwa pengaruh motivasi,

pelatihan dan disiplin kerja mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan di *Law Office Tyas Yunia dan Partners* mencapai 72,3%. Sementara itu, sisa 27,7% atau 100% - 72,3% kemungkinan dampak dari fenomena-fenomena di luar penelitian.

Hasil Uji f (Uji Simultan)

Berdasarkan data hasil dari analisis regresi linier berganda yang digambarkan dalam Tabel 5 Nilai F Statistik: 29,645 dan Signifikansi F sebesar 0,000. Ini memperlihatkan bahwa motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja memiliki dampak yang mendalam terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi F yang diperoleh adalah 0,000, yang jelas-jelas $< \alpha = 0,05$, mendukung pernyataan tersebut model regresi linier berganda ini dinyatakan signifikan secara statistik. Hal ini memperlihatkan mengenai variabel independen, seperti motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja, berperan penting dalam proses tersebut dan telah dimanfaatkan dengan baik bersamaan dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Hasil uji t mengenai pengaruh Hal tersebut memperlihatkan bahwa variabel independen, seperti motivasi dan pelatihan, dan disiplin kerja, telah dimanfaatkan secara baik signifikan mendalam *Law Office Tyas Yunia dan Partner* terlihat pada Tabel 5 dengan penjelasan sebagai berikut:

- a. Hasil uji-t Menghasilkan t_{hitung} sebesar 2,119 dan nilai signifikansi t-test sebesar 0,042, yang berada di bawah α (taraf nyata) sebesar 0,05. Maka, Kesimpulannya, motivasi berperan penting dan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di *Law Office Tyas Yunia dan Partner*.
- b. Hasil uji t Hasilnya Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t hitung mencapai 2,578, dengan nilai signifikansi sebesar 0,008, yang lebih kecil dari α (taraf tanya) sebesar 0,05. Dengan demikian, Kesimpulan Hal ini memperlihatkan bahwa pelatihan memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di *Law Office Tyas Yunia dan Partner*.
- c. Hasil uji t Hasil analisis mengungkapkan bahwa t_{hitung} mencapai angka 3,397 Dengan nilai t-test yang signifikan sebesar 0,002, yang lebih kecil dari α (tingkat signifikansi) sebesar 0,05 menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di *Law Office Tyas Yunia dan Partner*.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi berperan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di *Law Office Tyas Yunia dan Partner*, maka hipotesis pertama (H_1) dapat diterima. Hal ini memperlihatkan bahwa Motivasi yang tinggi di kalangan karyawan berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja

mereka. Temuan ini didukung oleh Rasminingsih dkk. (2023), Irfan dkk. (2024), Djalil dan Gracia (2024), Nurzakiah dan Febrian (2024), Zagoto dan Pohan (2024), Setyani dan Suharto (2024) Menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berarti bahwa ketika kinerja karyawan meningkat, hal itu berdampak dengan meningkatnya kinerja secara keseluruhan semakin tingginya tingkat motivasi kerja.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis mengindikasikan Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berarti bahwa peningkatan dalam kinerja karyawan serta digiring oleh peningkatan hasil kerja di *Law Office Tyas Yunia dan Partner*, maka hipotesis kedua (H₂) dapat diterima. Hal tersebut memperlihatkan pelatihan yang efisien dapat meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini didukung oleh Panjaitan dkk., (2024), Harjianto dkk., (2024), Nurafni dkk., (2024), Parta dkk., (2023), Tarudin dan Sina (2023) menemukan bahwa pengembangan profesional yang berkelanjutan Memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama dalam aspek pengetahuan, pola pikir, sikap, keterampilan, dan komitmen mereka.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menemukan pengembangan profesional dengan Keberlanjutan memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama dalam bentuk aspek pengetahuan, pola pikir, sikap, keterampilan, dan komitmen mereka di *Law Office Tyas Yunia dan Partner*, sehingga hipotesis ketiga (H₃) diterima. Tersebut menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi dapat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini didukung oleh Nurhalizah dan Oktiani., (2024), Anggoro et al., (2020), Syahnego et al., (2024), Pratama dan Syah (2024), Hidayat et al., (2024) Disiplin kerja berperan penting dan memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap performa karyawan.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi, program pelatihan, dan disiplin kerja karyawan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di *Law Office Tyas Yunia dan Partner*. Motivasi karyawan yang tinggi terbukti meningkatkan kinerja mereka dalam perusahaan, sementara program pelatihan yang lebih baik secara positif mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, peningkatan disiplin kerja juga memberikan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Secara keseluruhan, faktor-faktor ini saling mendukung dalam menciptakan kinerja yang optimal di lingkungan kerja tersebut.

Limitasi

Keterbatasan dalam penelitian ini mencakup dua aspek utama, yaitu pertama, penelitian dilaksanakan hanya pada Law Office Tyas Yunia dan Partner dengan jumlah sampel yang terbatas, sehingga hasil yang diperoleh mungkin tidak sepenuhnya representatif untuk perusahaan atau sektor lainnya. Oleh karena itu, diharapkan penelitian di masa depan dapat mengembangkan dan memperluas cakupan penelitian ke berbagai bidang atau perusahaan lainnya. Kedua, penelitian ini hanya fokus pada tiga variabel utama, yakni motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja, sehingga faktor-faktor lain yang mungkin turut memengaruhi kinerja karyawan belum tercakup dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil analisis rata-rata skor dari empat indikator motivasi kerja, ditemukan bahwa skor terendah berada pada indikator kebutuhan fisik dengan nilai sebesar 4,21. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi karyawan secara keseluruhan sangat tinggi, masih terdapat ruang untuk perbaikan khususnya pada aspek kebutuhan fisik. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memastikan bahwa peralatan kerja yang digunakan dalam aktivitas operasionalnya memenuhi standar yang diperlukan serta menunjang kenyamanan karyawan dengan baik. Fasilitas seperti ruang kerja yang ergonomis, fasilitas pendukung yang memadai, dan sistem kompensasi yang sesuai perlu diperhatikan guna mendukung kesejahteraan karyawan dalam bekerja.

Dalam hal pelatihan, meskipun pelatihan yang diberikan sudah memberikan dampak yang baik terhadap kinerja karyawan, hasil analisis rata-rata skor pada lima indikator pelatihan menunjukkan bahwa skor terendah ditemukan pada indikator metode yang digunakan dengan nilai sebesar 4,32. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mengembangkan metode pelatihan yang lebih variatif dan interaktif, seperti pelatihan berbasis simulasi, workshop, atau e-learning. Pendekatan pelatihan yang lebih beragam dapat meningkatkan keterlibatan dan pemahaman karyawan, serta membuat pelatihan lebih menarik dan efektif dalam meningkatkan kompetensi mereka.

Terkait dengan disiplin kerja, meskipun secara keseluruhan kinerja karyawan dinilai sangat baik, analisis rata-rata skor dari lima indikator disiplin kerja menunjukkan bahwa skor terendah berada pada indikator ketaatan terhadap aturan waktu dan aturan perusahaan yang berlaku, dengan nilai sebesar 4,50. Perusahaan disarankan untuk memperkuat aspek kedisiplinan ini dengan cara memberikan sosialisasi rutin mengenai pentingnya mematuhi aturan waktu dan peraturan perusahaan. Selain itu, penerapan sistem penghargaan dan sanksi yang transparan dapat menjadi langkah efektif untuk mendorong kedisiplinan yang lebih baik di kalangan karyawan. Terakhir, untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memasukkan variabel lain seperti budaya organisasi, kepemimpinan, atau

keseimbangan kerja-hidup (work-life balance) guna memperoleh wawasan yang lebih luas dan mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggoro, M. A., et al. (2020). *Pengaruh motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pdam.*
- Arisanti, K. D., et al. (2019). *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi, 2(1), 101-118.*
- Djalil, A., & Gracia, B. A. (2024). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alam Berdikari Mandiri Cirebon. Jurnal Inovasi Penelitian dan Publikasi, 2(1), 1071-1079.*
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). *Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Nikos Distribusi Indonesia. Ikraith-Ekonomika, 5(1), 20-30.*
- Harjianto, P., & Ratnawati, R. (2024). *Pelatihan dan disiplin kerja dampaknya terhadap kiner karyawan pada PT Graha Karunia Trading di Bintaro Kota Tangerang Selatan. Jurnal Manajemen dan Pendidikan [JUMANDIK], 2(2), 60-67.*
- Hidayat, M. S., et al. (2024). *Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa. Jurnal Manajemen dan Bisnis (JOMB), 6(1), 287-297.*
- Hidayati, S. K., Perizade, B., & Widiyanti, M. (2019). *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ilmiah dan Publikasi Riset Internasional (JRI), 9(12), 391-398.*
- Irfan, A., Aminah, A., & Armelia, C. (2024). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Liny Jaya Informatika Makassar. Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis, 2(1), 107-121.*
- Lestari, S., & Afifah, D. (2021). *Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 3(1), 93-110.*
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2006). *New direction in goal-setting theory. Journal Association for Psychological Science, 15(5), 265-268.*
- Nurafni, N., et al. (2024). *Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, pelatihan terhadap kinerja pegawai (Studi pada tenaga kependidikan Fakultas Keperawatan Universitas Hasanuddin). Jurnal Manajemen dan Ekonomi Terapan, 2(1), 49-59.*
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). *Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Reslaj: Jurnal Sosial Pendidikan Agama Laa Roiba, 3(2), 137-148.*

- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(3), 197-207.
- Nurzakiah, E. L., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1), 46-64.
- Panjaitan, P. E., & Halim, A. (2024). Pengaruh pelatihan, kompetensi, disiplin kerja, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Studi Manajemen dan Kewirausahaan (MSEJ)*, 5(2), 3636-3646.
- Parta, I. K. W., et al. (2023). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(8), 1751-1771.
- Pratama, M., Syah, A., & Nazir, A. (2024). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Robere Manajemen Indonesia Jakarta. *Jurnal Konsisten*, 1(2), 46-59.
- Putri, E. A., et al. (2022). Penerapan fungsi MSDM untuk mengembangkan produktivitas kerja karyawan di lingkungan perusahaan Unilever Indonesia. *Jurnal Manajemen Wawasan*, 2(3), 81-90.
- Rasminingsih, N. K. N., Permadi, I. K. O., Diputra, I. K. S., & Wardana, I. M. A. (2023). The effect of compensation and work motivation on driver performance mediated by organizational commitment. *International Journal of Application on Economics and Business*, 1(3), 1548-1556.
- Setyani, D., & Suhartono, I. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada Savero Hotel Depok. *Jurnal Inovasi Penelitian dan Publikasi*, 2(1), 384-392.
- Syahnego, S., et al. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt Nusa Elang Satria Divisi Security di Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 146-156.
- Tarudin, T., & Sina, I. (2023). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt Srikandi Diamond Motors Pondok Cabe Tangerang Selatan. *Jurnal Inovasi Penelitian dan Publikasi*, 1(4), 1128-1139.
- Zagoto, E., & Pohan, Y. A. (2024). Pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 4(3), 1159-1179.