

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LEAFHEA INTERNATIONAL NETWORK DIVISI PEMASARAN JAKARTA

Windi Mutiara Mustikasari *¹
Widowati ²

^{1,2} Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

*e-mail : windimutiarams@gmail.com¹, dosen02596@unpam.ac.id²

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel disiplin, motivasi kerja, dan kinerja karyawan PT Leafhea *International Network* Divisi Pemasaran - Jakarta baik secara parsial maupun simultan. Sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh yang berjumlah 60 karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Leafhea *International Network* Divisi Pemasaran – Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dapat dibuktikan dari uji regresi linier memiliki nilai persamaan regresi $Y = 13,168 + 0,656 X_1$ maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 13,168. Uji t memiliki nilai *thitung* 6,998 dan nilai tabel distribusi 5% 1,671, maka *thitung* 6,998 > *ttabel* 1,671 dengan taraf sig, 0,000 < 0,05. (2) motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil uji regresi linier memiliki nilai persamaan regresi $Y = 13,606 + 0,694 X_2$ maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 13,606. Uji t memiliki nilai *thitung* 2,911 dan nilai tabel distribusi 5% 1,671, maka *thitung* 2,911 > *ttabel* 1,671 dengan taraf sig. 0,000 < 0,05. (3) disiplin dan motivasi kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Leafhea *International Network* Divisi Pemasaran - Jakarta, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 7,620 + 0,529 X_1 + 0,290 X_2$ nilai korelasi sebesar 0,579, nilai koefisien determinasi sebesar 63,4% ,serta nilai *fhitung* 60,929 > *ftabel* 3,16 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05.

Kata Kunci : Disiplin, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study is to determine the significant effect between the variables of discipline, work motivation, and employee performance at PT Leafhea *International Network Marketing Division - Jakarta*, both partially and simultaneously. The sample used was a saturated sample technique consisting of 60 employees. The research method used was quantitative with an associative approach. Data collection techniques involved distributing questionnaires to employees of PT Leafhea *International Network Marketing Division - Jakarta*. The results of the study show that: (1) discipline has a significant effect on employee performance, as evidenced by the linear regression test with a regression equation value of $Y = 13.168 + 0.656 X_1$, from which it can be concluded that the constant value is 13.168. The t-test has a value of 6.998 and a 5% distribution table value of 1.671. Therefore, *thitung* 6.998 > *ttabel* 1.671 with a significance level of 0.000 < 0.05. (2) Work motivation has a significant effect on employee performance, as evidenced by the results of the linear regression test with a regression equation value of $Y = 13.606 + 0.694 X_2$, from which it can be concluded that the constant value is 13.606. The t-test has a value of *thitung* 2.911 and a 5% distribution table value 1.671, so *thitung* 2.911 > *ttabel* 1.671 with a significance level of 0.000 < 0.05. (3) Discipline and work motivation have a significant effect on employee performance at PT Leafhea *International Network Marketing Division - Jakarta*, as evidenced by the multiple linear regression equation $Y = 7.620 + 0.529 X_1 + 0.290 X_2$ with a correlation value of 0.579 and a coefficient of determination of 63.4% , as well as a value of *fhitung* 60.929 > *ftabel* 3.16 with a significance level of 0.000 < 0.05.

Keywords: Discipline, Work Motivation, Employee

PENDAHULUAN

Perubahan era semakin maju, mendorong orang memiliki kehidupan lebih baik. Tiap perusahaan tidak berhasil tanpa individu yang mengelolanya. Orang sangat penting untuk keberhasilan sebuah perusahaan. Tidak ada sumber daya lain yang dapat menggantikan peran dan fungsinya. Sdm yang berkinerja tinggi akan membantu perusahaan atau organisasi mencapai tujuannya, visi, dan misi. Orang harus berpikir aktif dan dominan semua kegiatan perusahaan sebab sdm jadi semakin penting.

Sumber Daya Manusia ialah komponen penting dalam suatu organisasi atau Perusahaan tanpanya, segala sesuatunya tidak akan berjalan lancar. Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan profesional diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi dan untuk menemukan keseimbangan. Untuk mengatur, memanfaatkan, dan mengelola perusahaan sehingga berfungsi secara produktif mencapai tujuan. Untuk memastikan bahwa Sumber Daya Manusia atau karyawan puas dengan pekerjaan mereka, manajemen Sdm bertanggung jawab untuk mengelola elemen manusia dengan baik.

Kinerja merupakan suatu tujuan yang sudah diterapkan dalam organisasi yaitu berupa hasil kerja (Silaen, 2021). Sedangkan menurut Lilyana, De Yusa, dan Yatami (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu. Mangkunegara Dalam Budiasa (2021) mengatakan kinerja

merupakan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pada dasarnya, karyawan ialah sumber daya utama organisasi yang tidak bisa digantikan sumber daya lain meskipun suatu organisasi memiliki banyak fasilitas dan sarana, mereka tidak akan berguna tanpa karyawan mengatur, menggunakan, memeliharanya. Kesuksesan instansi mencapai tujuan ialah ciri organisasi yang efektif.

Keberhasilan upaya peningkatan kinerja pegawai mempunyai keterkaitan langsung dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif di tingkat individual, tingkat organisasi dan kelompok kerja. Sumber daya manusia sangat menentukan manajemen yang ada dalam organisasi, artinya kinerja yang sesuai harapan akan terwujud bila manusia mempunyai daya dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam melaksanakan kegiatan organisasi. Berdasarkan hal tersebut faktor-faktor yang dapat digunakan untuk mengukur dan meningkatkan kinerja pegawai yaitu disiplin dan motivasi kerja. Hasil Kinerja Karyawan PT. Leafhea *International Network* Divisi Pemasaran - Jakarta yang terealisasi belum mencapai target. Berdasarkan hal tersebut peneliti melihat adanya fenomena di PT. Leafhea *International Network* Divisi Pemasaran - Jakarta terjadi penurunan target pada tahun 2023 sebesar 87% terhadap indikator kualitas kerja karyawan. Sedangkan pada indikator kuantitas kerja karyawan mengalami penurunan pada tahun 2023 sebesar 83% dan pada tahun 2024 terjadi penurunan kembali sebesar 80%. Selanjutnya terjadi penurunan terhadap ketepatan waktu karyawan sebesar 84% pada tahun 2023 dan terjadi penurunan kembali pada tahun 2024 sebesar 80%. Sedangkan pada tahun 2023 terjadi penurunan pada efektivitas sebesar 87% pada tahun 2024. Dan untuk indikator kemandirian terjadi penurunan sebesar 84% pada tahun 2023 dan 83% pada tahun 2024. Secara keseluruhan nilai rata-rata pada tahun 2022 sebesar 85,6% terjadi penurunan pada tahun 2023 dengan presentase 85,2% kemudian terjadi penurunan kembali pada tahun 2024 sebesar 83,6%. Penurunan kinerja karyawan akan sangat merugikan bagi perusahaan, terutama perusahaan yang bergerak dalam industri jasa ini akan berdampak pada hubungan perusahaan dengan pelanggannya dan pertumbuhan perusahaan pada masa mendatang. Sehubungan dengan hal tersebut perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan perusahaan.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja yang tidak berjalan dengan baik akan berdampak pada kemajuan organisasi. Tanpa disiplin yang baik pada karyawan, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil optimal. Menurut Sari (2020) mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk dari rasa hormat seseorang kepada organisasi dan taat terhadap aturan serta mau menerima hukuman apabila melanggar. Kemudian menurut Nasution (2022), disiplin kerja merupakan satu jalan yang ditempuh oleh organisasi. Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap atau kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Peraturan perusahaan dibuat tentu tentu bertujuan agar dapat dipatuhi oleh karyawan baik dari ketaatan karyawan dalam menepati waktu bekerja, ketaatan dalam mematuhi semua aturan yang ada dalam perusahaan, ketaatan terkait

perilaku karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, ketaatan karyawan dalam menjujung tinggi norma hukum dan aturan lainnya.

Menurut Hasibuan (2020) "kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan peraturan-peraturan yang berlaku" Disiplin karyawan yang baik dapat mencerminkan seberapa besar tanggung jawab seseorang karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat mendorong gairah kerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Di sebuah perusahaan, disiplin kerja sering kali tidak tercapai di kalangan karyawan. Kurangnya Tingkat kehadiran dan ketepatan waktu sering menjadi masalah, di mana karyawan datang terlambat atau tidak masuk kerja tanpa alasan jelas. Jika dibiarkan, ini dapat berujung pada kurangnya kepatuhan terhadap aturan dan prosedur perusahaan, yang berdampak serius pada produktivitas kerja dan kualitas kerja. Karyawan yang tidak disiplin cenderung menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang kurang baik dan lambat, yang pada akhirnya menurunkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, inilah yang menyebabkan kurangnya Disiplin kerja di PT Leafhea *International Network* Divisi Pemasaran, fenomena ini menunjukkan bahwa kurangnya kesadaran beberapa karyawan tentang pentingnya disiplin kerja, hal ini dilihat dan ketaatan karyawan dalam mentaati peraturan perusahaan seperti masih adanya karyawan yang tidak bekerja sesuai dengan prosedur yang ada sehingga tidak mendapatkan hasil yang maksimal. Selain itu, dalam mentaati aturan sikap perilaku dalam pekerjaan peneliti menemukan informasi adanya beberapa karyawan yang masih telat hadir, Tindakan tersebut jelas melanggar aturan yang sudah ditetapkan. Ketidaksiplinan kerja timbul saat keinginan karyawan tidak tercapai, seperti ketidaknyamanan di tempat kerja, kurangnya insentif atau promosi. Pemimpin seringkali tidak menyadari hal ini berdampak serius pada tata cara bekerja yang tidak optimal dan kurangnya ketaatan pada atasan. Jika dibiarkan, tingkat *turnover* karyawan akan meningkat dan produktivitas perusahaan menurun. Disiplin kerja yang kuat tercipta ketika karyawan merasa nyaman dan dihargai di tempat kerja. Kondisi ini menumbuhkan kesadaran bekerja dan rasa tanggung jawab yang tinggi, sehingga karyawan termotivasi untuk hadir tepat waktu, mengikuti prosedur, dan menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Selain Disiplin, kinerja karyawan juga sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Lemahnya inisiatif dan kesadaran bekerja yang ditemukan pada PT Leafhea *International Network* Divisi Pemasaran Jakarta menunjukkan perlunya dorongan atau motivasi, baik secara internal maupun eksternal, agar karyawan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya (Supriandi & Simanjuntak, 2020)."

Kemudian menurut Affini & Perkasa, (2021) Motivasi adalah memberikan bimbingan atau arahan yang tepat, sumber daya, dan penghargaan kepada buat mereka tetap terinspirasi dan tertarik untuk bekerja sesuai keinginan Anda. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sebagai suatu kondisi didalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Menurut Andika (2020) Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan -kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena pada umumnya karyawan akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi apabila perusahaan mendukung pelaksanaan tugas mereka.

Motivasi mampu mempengaruhi kinerja karena dengan adanya pemberian motivasi (dorongan) maka karyawan dapat menjalankan tugas sesuai pengarahannya dan aturan dalam perusahaan (Nadiyah & Alim, 2022). Adapun motivasi kerja yang kurang membuat karyawan dapat menurunkan semangat kerja dan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi kurang baik, seperti kenaikan jenjang karir yang lambat, serta kurangnya pengakuan dari atasan terhadap karyawan bahwa sudah melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan. Selain itu perusahaan juga tidak memberikan bonus yang sesuai dengan kinerja

karyawan

Penelitian ini didasari oleh *research gap* pada beberapa penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Amir Mahmud & Suriyanti (2022). Penelitian ini meneliti pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar dan menemukan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian terdahulu selanjutnya dilakukan oleh Hana Maliya (2023). Temuan menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Pustarhut Kota Bogor. Namun, sebagian besar studi dilakukan pada sektor manufaktur, layanan publik, atau usaha kecil-menengah, sehingga belum menggambarkan karakteristik unik divisi pemasaran pada perusahaan jaringan seperti PT Leafhea International Network.

Selain itu, penelitian yang menganalisis pengaruh disiplin dan motivasi kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan di konteks pemasaran masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan mengisi kekosongan tersebut dengan meneliti pengaruh kedua faktor tersebut pada kinerja karyawan PT Leafhea *International Network* Divisi Pemasaran Jakarta, sehingga memberikan *insight* praktis bagi manajemen untuk meningkatkan kinerja tim secara efektif.

Divisi pemasaran memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan dan keberlanjutan perusahaan, khususnya bagi perusahaan yang bergerak dalam industri jasa dan jaringan seperti PT Leafhea *International Network*. Divisi ini tidak hanya bertanggung jawab dalam meningkatkan volume penjualan produk atau jasa, tetapi juga berperan penting dalam membangun citra perusahaan, menjaga hubungan jangka panjang dengan pelanggan, serta memperluas jaringan pasar yang berkelanjutan. Oleh karena itu, kinerja karyawan pada divisi pemasaran menjadi salah satu faktor kunci dalam pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Karakteristik pekerjaan pada divisi pemasaran menuntut karyawan untuk memiliki tingkat disiplin dan motivasi kerja yang tinggi. Karyawan pemasaran dituntut untuk bekerja dengan target, waktu yang ketat, serta menghadapi tekanan persaingan pasar yang dinamis. Selain itu, aktivitas pemasaran memerlukan inisiatif, kreativitas, serta kemampuan komunikasi yang baik dalam menjalin relasi dengan pelanggan maupun mitra bisnis. Tanpa disiplin kerja yang baik, seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur kerja, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, maka aktivitas pemasaran tidak akan berjalan secara optimal. Disiplin kerja dalam divisi pemasaran juga berkaitan erat dengan konsistensi karyawan dalam menjalankan strategi pemasaran yang telah ditetapkan perusahaan. Ketidaksiplinan, seperti keterlambatan kehadiran, ketidaksesuaian pelaksanaan tugas dengan standar operasional prosedur (SOP), serta rendahnya kesadaran bekerja, dapat menghambat efektivitas pencapaian target pemasaran. Hal ini berpotensi menurunkan kepercayaan pelanggan dan berdampak langsung pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Selain disiplin kerja, motivasi kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan divisi pemasaran. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, berinisiatif, dan berorientasi pada pencapaian target. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja, seperti ketidakpuasan terhadap gaji, kurangnya jaminan rasa aman, minimnya penghargaan atas prestasi, serta terbatasnya kesempatan pengembangan diri, dapat menyebabkan penurunan semangat kerja dan produktivitas karyawan. Dalam konteks divisi pemasaran, kondisi tersebut dapat mengakibatkan menurunnya kualitas pelayanan kepada pelanggan serta ketidakmampuan mencapai target yang telah ditetapkan.

METODE

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menekankan pada hasil yang objektif serta menggunakan pengolahan data secara statistik, guna menghasilkan informasi berupa angka (Sahir, 2021). Metode penelitian yang tepat membantu menciptakan kerangka penelitian yang jelas dan memastikan bahwa data yang

telah dikumpulkan dapat mendukung tujuan penelitian yang ditentukan. Metode penelitian memiliki peran penting untuk memastikan bahwa Kesimpulan yang diambil dari penelitian memiliki dasar yang kuat dan dapat dindalkan.

Ada empat kata kunci yang harus diperhatikan yaitu metode penelitian, data, tujuan, dan kegunaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survei, dimana penulis membagikan kuesioner untuk pengumpulan data. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Identitas Responden

Pada dasarnya masing-masing responden memiliki karakteristik tertentu antara satu dengan yang lain. Adapun karakteristik yang digunakan dalam penelitian ini untuk mempermudah dalam mengidentifikasi responden. Analisis Deskriptif

Data penelitian ini berasal dari tanggapan responden terhadap kuesioner penelitian yang dibagikan. Peneliti menganalisis data dari pengoperasian variabel penelitian untuk menemukan solusi untuk masalah yang diinginkan peneliti. Data dikumpulkan dan dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif. Instrumen pengukuran kuesioner juga digunakan untuk menguji validitas dan ketepatan data.

Tabel 1. Skala Interval

Kategori Jawaban	Skala Interval	Skala Interval
Sangat Tidak Baik	STB	1,00 – 1,79
Tidak Baik	TB	1,80 – 2,59
Kurang Baik	KB	2,60 – 3,39
Baik	B	3,40 – 4,19
Sangat Baik	SB	4,20 – 5,00

Sumber : Sugiono (2020)

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Disiplin (X_1)	0,784	> 0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,774	> 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,787	> 0,60	Reliabel

Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS ver.26

Berdasarkan hasil dari tabel 2 diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel mempunyai *cronbach's alpha* > 0,60. Dengan demikian variabel Disiplin, Motivasi dan Kinerja Karyawan dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian selanjutnya.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a	
	Collinearity

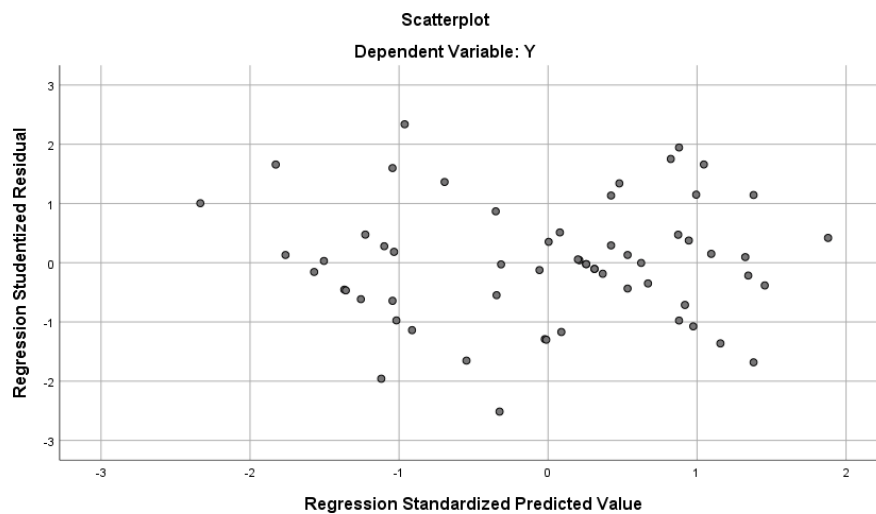
Model		Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin	,665	1,504
	Motivasi Kerja	,665	1,504

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Berdasarkan hasil tabel 3, bahwa pada variabel Disiplin dan Motivasi Kerja masing-masing variabel memiliki nilai toleransi yaitu 0,665 dimana $> 0,10$ dan nilai VIF yaitu $1,504 < 10$. Maka dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa pada variabel Disiplin dan Motivasi Kerja tidak terjadi gejala multikolinieritas dan model regresi dikatakan layak dan dapat digunakan untuk persamaan regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS ver.26

Berdasarkan hasil gambar 1 titik-titik pada grafik *scatter plot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola - pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana X1 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,168	2,601		5,063	,000
	Disiplin	,656	,065	,796	10,022	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Diolah Peneliti dengan SPSS ver.26

Nilai (a) konstanta 13,168 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Disiplin Kerja (X1) bernilai

0 atau tidak ada perubahan maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 13,168. Koefisien regresi nilai (b) adalah 0,656, yang menyatakan pengaruh searah, yang artinya jika Disiplin kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,656.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana X2 Terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,606	4,031		3,375	,001
Motivasi Kerja	,694	,110	,638	6,316	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Diolah Peneliti dengan SPSS ver.26

Nilai (a) konstanta 13,606 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Motivasi Kerja (X2) bernilai 0 atau tidak ada perubahan maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 13,606. Koefisien regresi nilai (b) adalah 0,694, yang menyatakan pengaruh searah, yang artinya jika Motivasi Kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,694.

Uji Analisis Koefisiensi Korelasi

Tabel 6. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan Rendah
0,00 – 0,19	Sangat Rendah
0,20 – 0,39	Rendah
0,40 – 0,59	Sedang
0,60 – 0,79	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2019)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Korelasi Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Correlations			
		X1	Y
Disiplin	Pearson Correlation	1	,796**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	60	60
Kinerja	Pearson Correlation	,796**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS ver.26

Berdasarkan tabel 7 hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0,796. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien, hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada tingkat 0,60 – 0,79 maka tingkat keeratan korelasi antar Disiplin (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diartikan Kuat.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Korelasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Correlations			
		X2	Y
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	,638**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	60	60
Kinerja	Pearson Correlation	,638**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS ver.26

Berdasarkan tabel 8 hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0,638. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien, hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada tingkat 0,60 – 0,79 maka tingkat keeratan korelasi antara Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diartikan kuat.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Korelasi Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Correlations				
		X1	X2	Y
Disiplin	Pearson Correlation	1	,579**	,796**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	60	60	60
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	,579**	1	,638**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	60	60	60
Kinerja	Pearson Correlation	,796**	,638**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS ver.26

Berdasarkan tabel 9 hasil uji koefisien korelasi menyatakan hubungan yang sig antar Disiplin dan Motivasi Kerja adalah 0,579 tingkat sig 0,000. Yang menunjukkan korelasi positif dan sig antar kedua variabel. Koefisien, hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada tingkat 0,40 – 0,59 maka tingkat keeratan korelasi antar disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diartikan sedang.

Uji Analisis Koefisiensi Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) X1 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the

			Square	Estimate
1	,796 ^a	,634	,628	3,862

a. Predictors: (Constant), Disiplin

Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS ver.26

Berdasarkan tabel 10 didapat nilai R = 0,796 dan Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,634 yang artinya variabel Disiplin (X₁) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 63,4% sedangkan 36,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Koefisien Determinasi (R²) Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) X₂ Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,638 ^a	,408	,397	4,913

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS ver.26

Berdasarkan tabel 11 didapat nilai R = 0,638 dan Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,408 yang artinya variabel Motivasi Kerja (X₂) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 40,8% sedangkan 59,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Koefisien Determinasi (R²) Disiplin (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) X₁ dan X₂ Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,825 ^a	,681	,670	3,635

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin

Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS ver.26

Berdasarkan tabel 12 didapat nilai R = 0,825 dan Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,681 atau sebesar 68,1 % maka dapat disimpulkan, variabel Disiplin (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 68,1% sedangkan 31,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis t

Uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing masing variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria :

- a. Jika nilai thitung < ttabel berarti Ho diterima dan Ha ditolak.
- b. Jika nilai thitung > ttabel berarti Ho ditolak dan Ha diterima.

Dengan pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 0,05$ dan dengan derajat kebebasan $df (n-2) = 60-2 = 58$. Diperoleh t tabel = 1,671. Kriteria dikatakan signifikan jika nilai thitung > ttabel atau p value < sig. 0,05. Adapun hasil pengolahan data menggunakan SPSS v.26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 13. Hasil Uji Parsial (T)

Coefficients ^a	
---------------------------	--

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,620	3,102		2,456,017
	Disiplin	,529	,076	,642	6,998,000
	Motivasi Kerja	,290	,100	,267	2,911,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS ver.26

Berdasarkan tabel 13 menunjukkan bahwa hasil nilai t hitung dari masing- masing variabel Disiplin (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah :
 Berdasarkan tabel di atas dijelaskan sebagai berikut :

- a. Pada Variabel Disiplin (X_1) diatas diketahui nilai signifikansi (Sig) variabel Disiplin (X_1) sebesar 0,00 dan t hitung variabel Disiplin (X_1) sebesar 6,998. Karena nilai Sig. $0,00 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,998 > 1,671$) maka dapat disimpulkan bahwa H_{a1} diterima dan H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh yang signifikan Disiplin (X_1) terhadap Kinerja (Y) pada PT. Leafhea International Network
- b. Pada Variabel Motivasi Kerja (X_2) di atas, diketahui nilai signifikansi (Sig) variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,00 dan t hitung variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 2,911. Karena nilai Sig. $0,00 < 0,05$ dan t hitung $> t_{tabel}$ ($2,911 > 1,671$) maka dapat disimpulkan bahwa H_{a2} diterima dan H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) pada PT. Leafhea International Network

2. Uji Hipotesis F

Untuk pengujian pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan dilakukan dengan uji statistik f (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu dengan membandingkan antara nilai fhitung dengan ftabel dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai fhitung $< f_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_{a3} ditolak.
- b. Jika nilai fhitung $> f_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_{a3} diterima.

Untuk menentukan besarnya ftabel dicari dengan ketentuan df pembilang $k - 1$ ($3-1$) = 2 dan df penyebut $n-k-1$ ($60-2-1$) = 57, sehingga Ftabel bernilai 3,16. Kriteria dikatakan signifikan jika nilai fhitung $> f_{tabel}$ atau ρ value $< sig.$ 0,05. Hasil uji F simultan dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 14. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1610,110	2	805,055	60,929	,000 ^b
	Residual	753,140	57	13,213		
	Total	2363,250	59			

a. Dependent Variable: Kinerja
 b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi Kerja

Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS ver.26

Berdasarkan hasil tabel 14 dapat diketahui bahwa terdapat nilai fhitung sebesar 60,929 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena fhitung $> f_{tabel}$ ($60,929 > 3,16$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen yaitu Disiplin (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan Penelitian

Dalam pembahasan ini dilakukan untuk menganalisis hasil dari pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun secara simultan.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Berdasarkan hasil penelitian diatas antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Leafhea *International Network* Divisi Pemasaran - Jakarta thitung sebesar 6,998 sedangkan ttabel sebesar 1,671 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Leafhea *International Network* Divisi Pemasaran – Jakarta. Dalam penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Chasanah, Feb Amni, dan Wiwit (2022) yang menyatakan bahwa dalam penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh signifikan variable disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu dari Lily Setyawati Kristianti (2021), yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Purwakarta, Disiplin kerja pada perusahaan tersebut baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan. Artinya jika kedisiplinan karyawan meningkat maka semakin meningkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan juga akan meningkat dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi pada setiap sifat karyawan dalam bekerja maka akan berdampak pada maksimalnya hasil kinerja yang dicapai, artinya jika disiplin kerja karyawan dapat ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Leafhea *International Network* Divisi Pemasaran - Jakarta diperoleh thitung sebesar 2,911 sedangkan ttabel sebesar 1,671 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Leafhea *International Network* Divisi Pemasaran – Jakarta.

Semakin seorang pegawai mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka akan meningkatkan kinerjanya pada perusahaan yang bersangkutan, karena Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Menurut Samsudin (2020) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2020) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. Dan juga penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Andi Prayog (2020), yang menyatakan bahwa motivasi kerja sebagai variabel bebas X memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikat Y, Motivasi kerja pada perusahaan tersebut baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan.

Pengaruh Variabel Disiplin (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Leafhea *International Network* Divisi Pemasaran – Jakarta. Dari uji ANOVA (Analysis Of Varians) pada tabel diatas didapat Fhitung sebesar 60,929 sedangkan Ftabel diketahui sebesar 3,16. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin dan

motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Leafhea *International Network* Divisi Pemasaran – Jakarta.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Evawati (2020) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura I” menyimpulkan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Marpaung dkk, (2014) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto)” menyimpulkan bahwa: “motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto”

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian pada PT. Leafhea *International Network* Divisi Pemasaran - Jakarta maka diambil Kesimpulan :

1. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Disiplin (X1) terhadap Kinerja (Y) pada PT. Leafhea *International Network* Jakarta, hal tersebut dapat dibuktikan dari Persamaan regresi linier sederhana $Y = 13,168 + 0,656 X_1$ Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 13,168 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Disiplin (X1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja (Y) akan tetap bernilai 13,168. Selanjutnya, hasil uji korelasi menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,796 yang berada pada kategori hubungan kuat, serta hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,634, yang berarti Disiplin memberikan kontribusi sebesar 63,4% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 36,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Pada tahap akhir, hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 6,998 > t_{tabel} 1,671$ dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin (X1) terhadap Kinerja (Y) pada PT. Leafhea *International Network* Jakarta.
2. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) pada PT. Leafhea *International Network* Jakarta, hal tersebut dapat dibuktikan dari Persamaan regresi linier sederhana $Y = 13,606 + 0,694 X_2$ Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 13,606 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Motivasi Kerja (X2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja (Y) akan tetap bernilai 13,606. Selanjutnya, hasil uji koefisien korelasi menunjukkan nilai sebesar 0,638 yang berada pada kategori hubungan kuat, serta hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,408, yang berarti bahwa Motivasi Kerja memberikan kontribusi sebesar 40,8% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 59,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Pada tahap akhir, hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 2,911 > t_{tabel} 1,671$ dengan tingkat sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima bahwasanya Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) pada PT. Leafhea *International Network* Divisi Pemasaran - Jakarta.
3. Disiplin (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pada PT. Leafhea *International Network* Divisi Pemasaran - Jakarta, hal tersebut dapat dibuktikan dari Persamaan regresi linier berganda $Y = 7,620 + 0,529 X_1 + 0,290 X_2$ Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 7,620 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Disiplin (X1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja (Y) akan tetap bernilai 7,620. Selanjutnya, hasil uji koefisien korelasi simultan menunjukkan nilai R sebesar 0,825 yang berada pada kategori hubungan sangat kuat, serta hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai 0,681, yang berarti bahwa Disiplin dan Motivasi Kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 68,1% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 31,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Pada tahap akhir, hasil uji hipotesis simultan (uji F) menunjukkan bahwa nilai $f_{hitung} > f_{tabel} (60,929 > 3,16)$ tingkat signifikan $0,00 < 0,05$. Ini menyatakan bahwasanya Disiplin (X1) dan Motivasi kerja (X2) memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja (Y).

Keterbatasan Penelitian

Meskipun penelitian ini dilakukan secara ilmiah, ada beberapa keterbatasan, yakni:

1. Faktor mempengaruhi kinerja pada PT Leafhea *International Network* Divisi Pemasaran - Jakarta pada penelitian ini ada 2 variabel bebas : Disiplin serta motivasi kerja tetapi ada banyak faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Adanya keterbatasan waktu penelitian, tenaga, dan kemampuan peneliti dalam menyusun penelitian ini.
3. Ada kemungkinan bahwa sampel yang sebanyak 60 orang dan kadang- kadang jawaban yang diberikan oleh individu yang disurvei tidak sepenuhnya mencerminkan keadaan sebenarnya. Dengan demikian, penelitian selanjutnya akan lebih komprehensif jika menggunakan teknik seperti wawancara untuk meningkatkan akurasi.

Saran

Dalam hasil survei Disiplin kerja di PT Leafhea *International Network* Divisi Pemasaran - Jakarta, terlihat kategori Indikator Ketaatan pada atasan muncul sebagai yang mendapat penilaian terendah pada beberapa aspek, dengan nilai rata-rata sebesar 3,86 dan keterangan "Baik." Disarankan untuk melakukan pengawasan yang lebih baik dengan karyawan dan tim guna memahami lebih lanjut kebutuhan dan preferensi mereka dalam bekerja secara efektif dan efisien. Pemimpin dapat mengadopsi pendekatan serta pengawasan inklusif untuk membangun rasa keterlibatan dan kepercayaan dari anggota tim.

Dalam hasil survei motivasi kerja di PT Leafhea *International Network* Divisi Pemasaran - Jakarta, terlihat bahwa faktor Kebutuhan rasa aman dan keselamatan memperoleh rata-rata 3,50 dan keterangan "Baik," menunjukkan potensi untuk peningkatan. Oleh karena itu, pemimpin diharapkan untuk memberikan perlindungan yang lebih menyeluruh, baik secara fisik maupun psikologis, melalui penyediaan fasilitas penunjang kesehatan yang memadai serta jaminan keberlangsungan kerja yang transparan guna menciptakan rasa tenang bagi setiap anggota tim dalam menjalankan tugasnya.

Dalam hasil survei Kinerja kerja di PT Leafhea *International Network* Divisi Pemasaran - Jakarta, Dalam hasil evaluasi kinerja yang dilakukan, terlihat bahwa Ketepatan Waktu yang menunjukkan skor lebih rendah pada pernyataan tertentu. Pada pernyataan nomor 5, " Saya selalu menyelesaikan tugas-tugas penting tepat waktu sesuai *deadline*" responden memberikan skor 3,51 menandakan adanya area yang mungkin perlu perhatian lebih. Dalam rangka meningkatkan Ketepatan Waktu pada aspek ini perlunya dilakukan upaya perbaikan melalui penguatan manajemen waktu, penetapan prioritas kerja yang lebih jelas, serta pengawasan dan evaluasi berkala terhadap penyelesaian tugas. Selain itu, pemberian pelatihan terkait pengelolaan waktu dan penegasan tenggat waktu oleh atasan diharapkan dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas penting sesuai dengan *deadline* yang telah ditentukan, sehingga kinerja kerja pada Divisi Pemasaran PT Leafhea *International Network* dapat meningkat secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management dan Motivasi Kerja* (Vol. 1). CV. Penerbit Qiara Media.
- Ajabar, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV Budi Utama Ajabar, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV Budi Utama AM Yusuf. 2020 .*Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif & penelitian gabungan*. PrenadaMedia.
- Andi Supangat, *Matematika untuk Ekonomi dan Bisnis, Edisi ke-1*, (Rawamangun Jakarta: Prenada Media Group: 2006), hal: 109
- Budiasa. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia I* Komang Budiasa Penerbit Cv. Pena Persada.
- Budiasa. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. : Bnyumas Jawa Tengah. CV. Pena P ersada.
- Casmudi. (2020). *Memahami Manajemen dan Manajemen Pembelajaran* (Y. Yuniarsih (ed.);

- Cetakan 1). Alfabeta.
- Cushway, Barry. 2020, Human Resource Management. Perencanaan Analisis Kinerja. Cetakan Ketiga. PT. Gramedia. Jakarta.
- Edison, Emron, Anwar Yohny, & Komariyah Imas (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-2, Bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Ferdinatus, T. (2020). Motivasi Kerja (Cetakan Pe., Ed.). Cv Budi Utana. Ganyang, M. T. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita). Bogor: In Media
- Ghozali, I. (2020). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2020. *Grand Theory: Teori Besar Ilmu Manajemen, Akuntansi, dan Bisnis*. Semarang: Yoga Pratama
- Griffin, Ricky. W. (2021). Manajemen edisi 7 Jilid 1. Jakarta: Erlangga
- Hasibuan, Melayu S.P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Idrus, H. H. (2020) 'Buku Demam Tifoid Hasta 2020', 1(July), pp. 4–105.
- Ismail, M. 2020. Teknologi Pembelajaran Sebagai Media Pembelajaran. Makasar: Cendekia Publisher.
- Istijanto, 2015. Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2020, Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Malayu S.P. Hasibuan, 2020, Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Maruli, T. S. R. (2020). Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja (S. Irene, Ed.). Scopindo Media Pustaka.
- Mulia Rizki, Afri, 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi dalam peningkatan kinerja). Jawa Tengah : Eureka Media Aksara
- Mulina, dkk.(2020). *Pengantar Manajemen*. Yayasan Kita Menulis.
- Novia Ruth Silaen, S. R. (2021). Kinerja Karyawan. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Pettinger, R. (2020). Introduction to management. Bloomsbury Publishing Priyatno, D. (2018). SPSS Panduan Mudah Olah Data bagi Mahasiswa dan Umum. Yogyakarta: ANDI (Anggota IKAPI).
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. (2015). Perilaku Organisasi. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsudin, Sadili. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka. Setia.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. (2020). Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi. Yogyakarta
- Sulistiyani, A., & Rosidah. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Suryani, I., Kusumawati, E., & Hidayat, R. (2021). Manajemen: Teori dan Aplikasi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sutrisno. Edi (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Syafrida Hafni Sahir. 2021. Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia.
- Yulianto, Budi. 2020. Perilaku Pengguna APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi. Surabaya : Scopindo Media Pustaka.

Jurnal

- Achmad Fadhill dan Yuniadi Mayowan. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. Jurnal Manajemen dan Bisnis.

- Adawiah, A., & Asmini, A. (2023). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri, Tbk Cabang Pembantu Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi)*, 6(1), 1-7
- Affini, D. N., & Perkasa, D. H. (2021). Relationship model of workload, work motivation, and work discipline on the performance of sharia banking employees in Jakarta. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(5), 754-771. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i5>
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jumant*, 11(1), 189-206.
- Anita, Teti Chandrayanti, Susy Yulianty. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Penghargaan (*Reward*) Dan Hukuman (*Punishment*) Terhadap Kinerja Karyawan *Beauty Licious*. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*.
- Besti Lilyana, Viola De Yusa, Irma Yutami (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt.Rudant Maju Selaras. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai Chasanah, L., Toharudin, M., & Setiyoko, D. T. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru Terhadap Pengelolaan Kelas Di Sdn Siwungkuk 01 Wanasari Brebes. Jurnal Kontekstual.*
- Eni Yulawati (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rewash Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*
- Erdi, H., Bambang, R., & Kulsum, U. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.17358/Jabm.8.2.565>
- Erri, Dirgahayu, Puji Lestari, Ajeng & Asymar, Hasta Herlan, 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal : Inovasi Penelitian*, Vol.1, No.9, hal.1897-1906
- Fadillah, A. Z., dan Nasution, J. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai UPT. Pengujian Dan Sertifikasi Mutu Barang Medan. *Jurnal Inovasi Penelitian*, Vol. 2, No. 12
- Febrianti, N. R., Ani, H. M., Hartanto, W. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan Di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, Dan Ilmu Sosial*.
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika Vol.3 No.1*, hal 5.
- Ita, R., Sa'adah, L., & Devi, A. (2020). Faktor Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang). *Jombang: LPPM*. Tersedia dari Google Books.
- Julita. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Mountala Aceh Besar. *Universitas Islam Negeri Ar- Raniry Banda Aceh*
- Karyono, K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Sankei Gohsyu Industries. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 378-393. <https://doi.org/10.46306/vls.v1i2.30>
- Laily, Z., Setiawati, I., & Indriasari, I. (2023). Analisis Jalur Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Di PT. Sai Apparel Industries Semarang. *Jurnal Ekonomi Pendidikan dan Kewirausahaan*, 11(1), 65-84.
- Lusri, L. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1).
- Maro, Y., & Hermayanti, H. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(7), 99-110
- Maulidin, M. K., & Kristiawati, I. (2023). Analisis Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Surya Sejahtera Sejati. *STIA Manajemen dan Kepelabuhan Barunawati Surabaya*.

- Meita Pragiwani, Elva Lestari , Mohammad Benny Alexandri(2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Tektonindo Henida Jaya Group). *Responsive*, Volume 3
- Muhammad Subhan , Irfan Rizka Akbar. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Surya Sentosa Sejahtera Tangerang Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*.
- Nadhiyah, R., & Alim, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kediri. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(4), 638. <https://doi.org/10.32493/jee.v4i4.22031>.
- Nicken Amelania Widyning Putri, Beny Mahyudi Saputra, Nur Hidayati. (2025). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Madira *Skin & Beauty Care*. *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis dan Digital* Volume 2, Nomor 4, November 2025.
- Novitasari, D., Supiana, N., Supriatna, H., Fikri, M. A. A., & Asbari, M. (2021). The Role Of Leadership On Innovation Performance: Transactional Versus Transformational Style. *Jimfe (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 7(1), 27–36.
- Omollo, P. A., & Oloko, M. A. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *International journal of human resource studies*, 5(2), 87-103.
- Orocomna, C., Tumbel, T. M., & Asaloei, S. I. (2018). Pengaruh motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada TASPEN (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 66-72.
- Partika, Pupuh Dwi, et. al. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatter Boyolali. *Jurnal Benefita*, 5 (2)
- Rahayu, R. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Niaga Sejati Jaya – Langkat. *Jurnal Manajemen Tools*, Vol. 11 No. 2 Desember 2019.
- Rusyana, et.al. (2023). Pengaruh Loyalitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ichi Bento Di Kota Banjar. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan*.
- Sari, C. P. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 4(3), 71-80.
- Sekaran, Uma & Roger, Bougie. (2020). *Research Methods for Business :A Skill Building Approach. Asia Edition Hoboken : Wiley*.
- Seo , Nesmi . (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Telkom. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA/article/view/6414/922>
- Silfia, M., & Prastyorini, J. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Berlian Jasa Terminal Indonesia. In *Ilmu Administasi Bisnis. STIA dan Manajemen Kepelabuhan Dis*
- Simanjuntak, J., & Supriandi. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Homasindo Sukses Abadi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(3), 154–163. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i3.29658>
- Sularmi, L. , Veritia, V., & Hayati , F. A. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Griya Sukses Bersama Tangerang Selatan. *Scientific Journal Of Reflection*.
- Utina, D. A., Hatidja, S., & Junaidin, L. M. (2023). SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Inhutani I Kabupaten Gowa. 6(1), 364–374.
- Wa Ode Yeyeng Senlistian Arysty , Delta Apriyani. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Kecantikan Graha Ayu. *Beauty And Beauty Health Education Journal*.
- Wahyuni et al. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(2), 183–191. <https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i2.163>

- Widowati. (2025). Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Hoka-Hoka Bento Cabang Ciater Tangerang selatan. *Jurnal Intelek dan Cendekiawan Nusantara*.
- Yofhi Septian Panglipurningrum, Denny Mahendra. (2024). Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus di Larissa *Skincare* Surakarta). *Aktual : Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*
- Yogatama, A. N., & Mudhawati, W. A. (2020). Bagaimana Meningkatkan Kinerja Karyawan Secara Efektif?. (*JMK*) *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 40-51.
- Yulanda, D. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Lahat.