

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. MURA KRISTAL SRIWIJAYA**



SKRIPSI

Nama : Muhammad Yogi Khoirullah

NIM : 212021289

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2025

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. MURA KRISTAL SRIWIJAYA**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Nama : Muhammad Yogi Khoirullah

NIM : 212021289

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Yogi Khoirullah
Nim : 212021289
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mura
Kristal Sriwijaya.

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sepenuhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya yang sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.



Muhammad Yogi Khoirullah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT. Mura Kristal Sriwijaya
Nama : Muhammad Yogi Khoirullah
Nim : 212021289
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

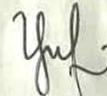
Diterima Dan Disahkan
Pada Tanggal: September 2025

Pembimbing I.



Amidi, S.E., M.Si
NIDN : 0229056502

Pembimbing II,

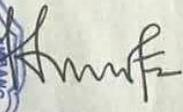


Yunita Febriani, S.E., M.Si
NIDN : 0213029302

Mengetahui,
Dekan

u.h. Ketua Program Studi Manajemen




Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si, CHRO
NIDN : 0229057501

Moto dan Persembahan

Moto

“Jika kamu berbuat baik kepada orang lain (berarti) kamu berbuat baik pada dirimu sendiri“

(QS. Al-Isra’ ayat 7)

“Kesuksesan dan kebahagiaan terletak pada diri sendiri. Tetaplah berbahagia karena kebahagiaanmu dan kamu yang akan membentuk karakter kuat untuk melawan kesulitan”

(Helen Keller)

Persembahan

Ku Persembahkan Skripsi Ini Kepada :

- * Kepada orang tua saya, Bapak (Adi Sutarto,SE) Dan Ibu (Hermala dewi)**
- * Kepada Adik saya Alm (Muhammad Rizky Alfath Alhidayah)**
- * Kepada Keluarga Saya Dan Orang Terdekat**
- * Almamater yang saya banggakan**

PRAKATAAKATA

Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarrakatuh

Alhamdulillahirobbal'alamin, puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya lah sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. MURA KRISTAL SRIWIJAYA". Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk menempuh ujian guna mencapai Gelar Sarjana Manajemen di Universitas Muhammadiyah Palembang. Penulis mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT, kemudian kepada orang tua tercinta yakni Bapak ADI SUTARTO S.E dan Mamak HERMALA DEWI dan keluarga besarku juga orang-orang terdekat saya yang telah memberikan dukungan tanpa mereka saya bukanlah apa-apa, semoga Allah SWT membalas kebaikan dan melindungi mereka dimanapun berada Aamiin. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik. Keberhasilan penulis skripsi ini tidak lepas dari semua pihak yang telah memberikan dukungan. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli.S.E., M.M Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani.,S.E.,M.Si Selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Amidi, SE,M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing dengan sabar sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Yunita Febriani, S.E,M.Si Selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing dengan sabar sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Ibu Dr. Choiriyah, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik.

7. Bapak dan Ibu Dosen pengajar serta seluruh staff karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah.
8. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Mura Kristal Sriwijaya yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian
9. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan dan penyusunan Skripsi ini.
10. Almamater kebanggaanku Universita Muhammadiyah Palembang.

Dalam penyusunan Skripsi ini, penulis menyadari masih terdapat kesalahan dan kekurangan. Hal ini disebabkan masih terbatasnya kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh sebab itu, penulis sangat mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun guna kebaikan dimasa yang akan datang.

Akhirnya penulis berharap semoga Skripsi ini dapat diterima dan bermanfaat bagi kita semua, sebagai pengembangan ilmu pengetahuan dan semoga segala bantuan serta bimbingan yang penulis dapatkan selama ini mendapat rahmat dan ridho dari Allah SWT, aamiin Ya Robbal A'lamin.

**Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabikul Khoirot Wassalamua'alaikum
Warohmatullahi Wabarokatuh**

Palembang, Agustus 2025

Muhammad Yogi Khoirullah

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman pernyataan bebas plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
Prakata	vi
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xii
Daftar Lanjutan.....	xiii
Abstrak.....	xiv
BAB I PENGDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	11
A. Kajian Kepustakaan	11
B. Penelitian Sebelumnya	26
C. Kerangka Pemikiran	29
D. Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN.....	32
A. Jenis Penelitian	32
B. Lokasi Penelitian.....	33
C. Operasional Variabel	34
D. Populasi dan Sampel.....	34

E. Data yang Diperlukan	36
F. Metode Pengumpulan Data.....	37
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
A, Hasil Penelitian.....	48
B. Pembahasan.....	65
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	69
A. Simpulan.....	69
B. Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA.....	71

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Rekap Absensi.....	3
Tabel I.2 Hasil Prariset Kinerja.....	4
Tabel I.3 Hasil Prariset Motivasi.....	5
Tabel I.4 Hasil Prariset Disiplin.....	6
Tabel III.1 Populasi dan Sampel Berdasarkan Status Pendidikan PT. Mura Kristal Sriwijaya.....	34
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas.....	51
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	52
Tabel IV.3 Jawaban Responden Kinerja Karyawan(Y).....	52
tabel IV.4 Jawaban Responden Motivasi(X_1).....	53
Tabel V.5 Jawaban Responden Lingkungan Kerja(X_2).....	54
Tabel IV.6 Hasil Regresi Linier Berganda.....	55
Tabel IV.7 Hasil Uji F (Uji Simultan).....	57
Tabel IV.8 Hasil Uji t (Uji Parsial).....	59
Tabel IV.9 Hasil Koefisien Determinasi.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka pemikiran.....	31
-------------------------------------	----

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Jadwal Penelitian Lampiran

2 : Kuesioner Penelitian Lampiran

3 : Tabulasi data variabel kinerja karyawan (Y) Lampiran

4 : Tabulasi data variabel motivasi kerja (X1) Lampiran

5 : Tabulasi data variabel lingkungan kerja (X2) Lampiran

6 : Identitas responden Lampiran

7 : Frekuensi jawaban responden Lampiran

8 : Hasil uji validitas dan uji reliabilitas (Y) Lampiran

9 : Hasil uji validitas dan uji reliabilitas (X1) Lampiran

10 : Hasil uji validitas dan uji reliabilitas (X2) Lampiran

11 : Regresi linier berganda Lampiran

12 : Uji F Lampiran

13 : Uji t Lampiran

14 : Sertifikat AIK Lampiran

15 : Sertifikat SKPI Lampiran

16 : Sertifikas SPSS Lampiran

17 : Serifikat Apikasi Komputer dan Komputer Bisnis Lampiran

18 : Tabel r Lampiran 19 : Tabel F Lampiran 20 : Tabel t

ABSTRAK

Muhammad Yogi Khoirullah/ 212021289/ 2025/ Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mura Kristal Sriwijaya

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mura Kristal Sriwijaya. Penelitian ini berjenis asosiatif. Populasi dalam penelitian ini meliputi 63 karyawan tetap, dengan sampel yang digunakan sebanyak 55 responden yang ditarik dengan teknik *simple random sampling*. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, dengan metode pengumpulan data kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F, menunjukkan ada pengaruh signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mura Kristal Sriwijaya. Hasil koefisien determinasi menunjukkan kontribusi motivasi kerja dan disiplin kerja mampu menyebabkan perubahan yang terjadi terhadap kinerja karyawan sebesar 79,5%.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja

ABSTRACT

Muhammad Yogi Khoirullah / 212021289 / 2025 / The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT. Mura Kristal Sriwijaya

This study aims to examine the influence of work motivation and work discipline on employee performance at PT. Mura Kristal Sriwijaya. This research employs an associative approach. The population consists of 63 permanent employees, with a sample of 55 respondents selected using simple random sampling. The data used include both primary and secondary data, collected through questionnaires and documentation. The analytical methods applied are multiple linear regression, F-test, t-test, and the coefficient of determination. The results of the multiple linear regression analysis indicate that work motivation and work discipline have a positive influence on employee performance. The F-test results show a significant influence of work motivation and work discipline on employee performance. The t-test results reveal that both work motivation and work discipline individually have a significant effect on employee performance at PT. Mura Kristal Sriwijaya. The coefficient of determination indicates that work motivation and work discipline contribute to 79.5% of the variation in employee performance.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Performance

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. (Kasmir, 2019:189) Menurut Jufrizen (2021)

Kinerja karyawan ialah sikap nyata yang ditampilkan tiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam sebuah instansi perusahaan ataupun organisasi. Kinerja karyawan yang baik merupakan salah satu aspek yang sangat berarti dalam upaya sebuah instansi perusahaan atau organisasi guna meningkatkan produktivitas. Kinerja seorang karyawan dalam suatu instansi perusahaan ataupun organisasi adalah hal yang bersifat individual, sebab tiap karyawan mempunyai tingkat keahlian yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja ialah tentang melaksanakan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Kasmir,2019:189).

Motivasi kerja adalah dorongan yang muncul dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu, yang memicu perilaku dan

mengarahkan energi serta kemampuan karyawan agar bekerja secara produktif dan mencapai tujuan organisasi. Motivasi juga menjadi panduan dan penggerak agar karyawan mau berkolaborasi dengan semangat, keikhlasan, dan kebahagiaan, sehingga menghasilkan kinerja berkualitas tinggi. Menurut Ajabar (2020)

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut: Kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja budaya, organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja (Kasmir, 2019:189)

PT. Mura Kristal Sriwijaya merupakan perusahaan multinasional yang berkantor pusat dibanyuasin. Perusahaan yang didirikan 12 desember 2012 dan bergerak di bidang produksi es batu kristal yang halal. Yang beralamat di desa sukomoro, kecamatan talang kelapa, kabupaten banyuasin, dibawah ini merupakan data absensi es kristal dalam 5 tahun terakhir PT. Mura Kristal Sriwijaya.

Tabel 1.1
Rekap Absensi Karyawan PT. Mura Kristal Sriwijaya 2020-2024

Jumlah karyawan	Keterangan	2020	2021	2022	2023	2024
73	Sakit	27	14	19	21	24
	Cuti	17	11	15	9	14
	Terlambat	34	48	51	58	42
	Tanpa Keterangan	11	19	13	11	15
	Total	89	92	98	99	95

Sumber: PT. Mura Kristal Sriwijaya 2020-2024

Alasan Karyawan Sakit :

1. Sedang Mengalami Gejala Penyakit

"Maaf saya tidak bisa masuk kerja hari ini karena sedang mengalami demam dan flu. Saya butuh istirahat agar cepat pulih dan tidak menulari rekan kerja."

2. Sudah Periksa ke Dokter

"Saya baru saja berobat ke dokter dan diminta untuk istirahat selama [jumlah hari]. Surat keterangan sakit akan saya kirimkan hari ini."

3. Kondisi Kesehatan Tidak Memungkinkan untuk Bekerja

"Pagi ini saya mengalami sakit kepala berat dan mual, sehingga tidak memungkinkan untuk bekerja secara optimal. Saya akan beristirahat dan segera memberi kabar perkembangan kondisi saya."

2. Alasan Karyawan Terlambat :

1. Terjebak Macet atau Gangguan Transportasi

"Maaf atas keterlambatan saya, tadi pagi ada keadaan darurat di rumah (misalnya, anak sakit atau listrik padam), dan saya baru bisa berangkat setelah situasi terkendali."

2. Kondisi Darurat di Rumah

"Maaf atas keterlambatan saya, tadi pagi ada keadaan darurat di rumah (misalnya, anak sakit atau listrik padam), dan saya baru bisa berangkat setelah situasi terkendali."

3. Kondisi Tubuh Kurang Fit Saat Bangun

"Saya mohon maaf karena terlambat, tadi pagi kondisi tubuh saya kurang fit, namun saya sudah merasa lebih baik dan sedang menuju kantor."

Berikut Pra riset faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2019: 189-193)

Tabel I.2**Hasil Pra riset faktor-faktor kinerja karyawan PT. Mura Kristal Sriwijaya**

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas perusahaan	11	19
2	Karyawan dapat mencapai hasil sesuai kuantitas yang telah ditetapkan perusahaan	8	22
3	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	14	16
4	Sesama karyawan saling mendukung untuk mnghasilkan pekerjaan yang lebih baik	10	20
5	Karyawan dapat menggunakan anggaran yang telah ditetpkan	7	23
6	Karyawan yang sedang melakukan pekerjaan selalu mendapatkan pengawasan yang baik dari atasan	5	25

Sumber : Kuesioner Pra Riset, 2025

Tabel pra-riset di atas menunjukkan bahwa indikator kualitas hasil kerja karyawan belum sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan. Pada indikator kuantitas, menyatakan bahwa kuantitas dari perusahaan belum sesuai yang ditetapkan perusahaan. Pada indikator waktu, menyatakan bahwa karyawan belum menyelesaikan tugas tepat waktu seperti yang ditetapkan perusahaan.

Menindak lanjuti informasi yang diperoleh penulis berdasarkan observasi wawancara, selanjutnya peneliti melakukan pra riset dengan memberikan kuesioner tertutup kepada 30 orang responden untuk memperoleh informasi mengenai motivasi kerja yang mempengaruhi

Tabel I.3
Hasil Pra Riset Motivasi kerja PT. Musa Kristal Sriwijaya

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Karyawan menerima gaji sesuai dengan jasa yang diberikan	6	24
2	Kondisi tempat kerja karyawan terasa nyaman	12	18
3	Karyawan mendapatkan fasilitas kerja yang baik	10	20
4	Karyawan mendapatkan penghargaan dari atasan, karena membuat prestasi	14	16
5	Karyawan mendapatkan dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan	9	21
6	Tepat waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya secara profesional	11	19

Sumber 6: Keusioner Pra Riset, 2025

Tabel pra-riset di atas menunjukkan bahwa variabel tentang motivasi kerja belum selesai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan. Pada indikator balas jasa, karyawan menyatakan bahwa tidak setuju menerima gaji sesuai dengan jasa yang diberikan. Pada indikator prestasi kerja, menyatakan bahwa belum banyak karyawan mendapatkan penghargaan dari atasan, walaupun sudah membuat prestasi. Pada indikator pekerjaan, menyatakan bahwa banyak karyawan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya secara profesional.

Tabel I.4
Hasil Pra Riset Disiplin kerja PT. Mura Kristal
Sriwijaya

NO	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Dalam melakukan pekerjaan karyawan selalu mendapatkan pengawasan	10	20
2	Sanksi hukuman yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang melanggar peraturan sesuai dengan ketentuan	14	16
3	Hubungan terjalin baik antar karyawan dan pemimpin	17	13

Sumber : Kuesioner Pra RIset, 2025

Berdasarkan tabel 1.4 data pra- riset PT. Mura Kristal Sriwijaya penulis menemukan permasalahan. Pada point 1 dan 2 mengenai disiplin kerja yaitu dimana tingkat disiplin karyawan masih rendah. Hal ini terlihat dari keterlambatan masuk kerja, pelanggaran ketentuan jam kerja dan tidak menggunakan waktu bekerja dengan baik. Keterlambatan tersebut mengakibatkan pekerjaan karyawan menjadi terhambat dan berjalan lambat. Pada PT. Mura Kristal Sriwijaya masih banyak karyawan yang tidak menaati peraturan seperti masih banyak karyawan yang datang terlambat ke kantor yang tidak sesuai dengan jam kerja, dan ada beberapa karyawan yang pulang lebih dulu dari jam yang ditentukan oleh perusahaan. .

Berdasarkan uraian latar belakang di atas perlu dilakukan penelitian atau kajian dengan judul **“Pengaruh motivasi kerja dan**

disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mura Kristal Sriwijaya”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mura Kristal Sriwijaya.
2. Apakah disiplin kerja mempengaruhi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mura Kristal Sriwijaya.
3. Apakah sama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mura Kristal Sriwijaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mura Kristal Sriwijaya
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mura Kristal Sriwijaya.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan serta meningkatkan pemahaman mengenai teori-teori pengolahan sumber daya manusia, terutama mengenai motivasi kerja dan kondisi kerja yang berpengaruh pada kinerja karyawan

2. Bagi almamater

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi salah satu referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis. Serta dapat menjadikan peneliti yang selanjutnya agar menjadi lebih efisien dan efektif dalam melakukan penelitiannya.

3. Bagi perusahaan

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat kepada perusahaan PT. Mura Kristal Sriwijaya. Khususnya mengenai Pengaruh Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, L. M., & Winarno, A. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK NEGARA INDONESIA (Persero), Tbk CABANG RENGAT. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik, 9(3), 369–376. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i3.363>
- Angela, dkk,(2022). Pengorganisasian Dalam Manajemen Pendidikan. Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi, 2(3), 97–105. <https://doi.org/10.55606/jurima.v2i3.856>
- Anwar, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Minanga Ogan Kabupaten Ogan Komering Ulu. Forbiswira (Forum Bisnis Dan Kewirausahaan) - Sinta 4, 10(1), 64–71. <https://doi.org/10.35957/forbiswira.v10i1.886>
- Apriyani, dkk, (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hindoli (A Cargill Company). Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 14(1), 8. <https://doi.org/10.33087/eksis.v14i1.337>
- Askhar, dkk, (2024). Strategi Manajemen Keuangan dan Digital Marketing Terhadap Peningkatan Omset Penjualan Produk. 5(1), 74–81.
- Hamidi, dkk, (2023). Strategi Manajemen Pemasaran Pendidikan Dalam Meningkatkan Antusiasme Calon Peserta Didik Baru Di Sejalan MTS Nurul Ilmi Desa Pantai Gemi Kecamatan Stabat. Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952., 3(1), 10–27. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Indra, dkk, (2022). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Manajemen Stres Kerja Terhadap Kinerja Anggota Satuan Reskrim (Reserse Kriminal) di Polres Metro Depok Tahun 2021. 6(2), 4682–4689.
- Kasmir, (2019). Manajemen Sumber daya Manusia (teori dan praktik) Depok : PT. Raja Grafindo persada. Luh, dkk, (2024).
- Maghfirah, N. (2023). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI STRES KERJA KARYAWAN. 6(2), 127–136.
- Manurung, E., & Siagian, M. (2024). Performance At PT Alcotraindo Batam Pengaruh Stres Kerja , Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Alcotraindo Batam. 5(1), 141–147.No Title. (2021). 1, 197–207.
- Pitri, T., Ip, S., & Sukabumi, S. P. (2020). STIE PASIM SUKABUMI. Jurnal Mahasiswa Manajemen, Volume 1 No.1 (April 2020). 1(1), 47–65.

- Prasasti, Intan. Ameli; Sitohang, Hesekiel; Fauziah, S. (2022). Prosiding Seminar Nasional Manajemen. Prosiding Seminar Nasional Manajemen, 1(2), 72–76. 38+Amelia+Intan+Prasasti+Hal+723-726
- Pt, P., International, F., Fifgroup, F., & Sampit, C. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pt.federal international finance (fifgroup) cabang sampit. 9(2), 165–174.
- Publik, A., Ilmu, F., Politik, I., & Djuanda, U. (2024). 1652-1659+PENGARUH+MOTIVASI+TERHADAP+KINERJA+KARYAWAN+(A rtikel+Kuliah+Kerja+Lapangan). 3, 1652–1659.
- Putri, N. M., Fauzi, A., & Wijayanti, M. (2024). PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI MTS AT TAQWA 04 , SETIA ASIH. 2(1), 571–583.
- Rahman, A. Y., Putri, C. F., & Hermawati, A. (2023). PENDAHULUAN Usaha Kecil menengah di Indonesia masih banyak yang harus di tingkatkan untuk memudahkan sebuah pekerjaan dalam setiap bidangnya . Salah satunya yaitu pada bidang manajemen keuangan dan pemasaran [1][2]. Kali ini , banyak UKM di Indonesia . 6(3), 242–247.
- Ramiaji, J. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Area Pondok Kelapa. 2(8), 403–410.
- Sari, R. K., & Dewi, N. K. (2023). TERHADAP KINERJA KARYAWAN F^W NIRAMAS UTAMA (INACO) BEKASI. 2(November), 3247–3262. 73
- Sari, S. M., & Evyanto, W. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Polresta Bareleng Batam. Jesya, 6(2), 1500–1508. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1088>
- Shifa Rihadatul ‘Ays. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan melalui Motivasi. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi, 2(1), 272–283. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v2i1.1109>
- Sugiyono, (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods). Cetakan 2, Bandung : Alfabeta, CV
- Sugiyono, (2022). Metode Pe
- Tamin, F. R., & Armanu, A. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi, 2(3), 666– 676. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.3.04>
- Toto, M. I. (2024). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). 7, 504–518.