JIPI: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam
Akreditasi : Sinta 6
Doi : https://doi.org/10.36835/jipi.v24i3.486
Journal Home page: https://jurnal.ftaruqgresik.ac.id/ojs/index.php/JIPI
Vol 24, No. 03, Oktober 2026
Print ISSN : 2088-3048
Online ISSN: 2580-9229
Page : 71-78

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN KONSTRUKSI BAJA DI CIKARANG

Siti Saodah[1], Wardatul Jannah[2]

[1,2])Terbuka, Jakarta, Indonesia

Korespondensi : 049769756@ecampus.ut.ac.id

Info Artikel

Keywords:

Work Discipline, Employee Performance, Steel Construction, Work Motivation, Productivity.

Abstract

This study aims to analyze the influence of work motivation and work discipline on employee performance in steel construction companies in Cikarang, both partially and simultaneously. The research uses a quantitative approach with a survey method. The research population is 30 employees in the engineering and production departments, with saturated sampling techniques so that the entire population is made as respondents. Data were collected through questionnaires using Likert scales of 1–5 and analyzed using multiple linear regression, t-test, F test, and determination coefficient. The results showed that work motivation had a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.382 and a significance value of 0.002. Work discipline also had a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.327 and a significance value of 0.007. Simultaneously, work motivation and work discipline had a significant effect on employee performance, with an F value of 15.346 and a p value of < 0.001 which showed a statistically significant influence. The determination coefficient value of 53.2% showed that both variables were able to explain the variation in employee performance, while the remaining 46.8% were related to other factors outside the research model. This study concludes that increasing motivation and work discipline needs to be a concern for companies to support productivity, work quality, and punctuality.

Kata kunci:

Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Konstruksi Baja, Motivasi Kerja, Produktivitas..

Abstrak.

Abstrak.
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan konstruksi baja di Cikarang, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 30 karyawan bagian engineering dan produksi, dengan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert 1–5 dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,382 dan nilai signifikansi 0,002. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,327 dan nilai signifikansi 0,007. Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F sebesar 15,346 dan diperoleh nilai p < 0,001 yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan secara statistik. Nilai koefisien determinasi sebesar 53,2% menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan, sedangkan 46,8% sisanya berkaitan dengan faktor lain di luar model penelitian. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan motivasi dan disiplin kerja perlu menjadi perhatian perusahaan untuk mendukung produktivitas, kualitas pekerjaan, dan ketepatan waktu.

PENDAHULUAN

Perusahaan konstruksi baja sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai elemen fundamental dalam merealisasikan target organisasi melalui produktivitas karyawan yang memikul tuntutan tinggi terhadap aspek ketelitian serta keterampilan dan tanggung jawab maupun ketepatan waktu dan kualitas hingga keselamatan kerja yang ketat di mana setiap tahapan mulai dari engineering dan fabrikasi sampai pemasangan baja saling terintegrasi secara sistematis sehingga potensi keterlambatan atau kesalahan pada satu fase akan berdampak langsung terhadap kelancaran seluruh proses operasional yang mengharuskan manajemen untuk memprioritaskan berbagai instrumen pendukung performa individu secara komprehensif

Faktor motivasi kerja yang dipahami sebagai dorongan internal untuk mencapai tujuan tertentu memegang peranan krusial dalam memengaruhi efektivitas kerja karyawan karena mencakup pemenuhan kebutuhan dasar dan stabilitas keamanan serta interaksi sosial dan rekognisi hingga peluang pengembangan diri yang secara kolektif diharapkan mampu menstimulasi para pekerja di sektor konstruksi baja agar dapat menunjukkan komitmen optimal serta memikul tanggung jawab penuh dalam mengejar target yang telah ditetapkan oleh organisasi

Kontribusi disiplin kerja yang tercermin melalui kepatuhan terhadap durasi waktu serta regulasi dan prosedur serta mandat perusahaan menjadi fondasi esensial dalam menopang capaian kinerja karyawan terutama pada lingkungan industri konstruksi baja yang sangat mengandalkan ketaatan prosedural demi menjamin kualitas dan ketepatan waktu sekaligus memastikan standar keselamatan kerja terjaga dengan baik sepanjang seluruh rangkaian aktivitas operasional

Pencapaian hasil kerja individu dalam menjalankan seluruh amanah serta kewajiban berdasarkan parameter maupun sasaran yang telah ditentukan oleh pihak organisasi mendefinisikan kinerja karyawan yang dalam lingkup industri konstruksi baja terefleksikan melalui dimensi kualitas dan kuantitas keluaran serta ketepatan waktu dan efektivitas maupun akuntabilitas terhadap tugas sehingga keberadaan motivasi kerja dan disiplin kerja dipandang sebagai variabel fundamental yang memiliki keterkaitan erat untuk diteliti lebih mendalam.

Berbagai studi empiris yang telah dilakukan sebelumnya mengungkapkan keberagaman temuan terkait signifikansi pengaruh yang diberikan oleh dorongan psikologis dalam bekerja serta tingkat kepatuhan terhadap aturan organisasi terhadap output kerja para pegawai secara keseluruhan. (Masriah, I., Fauzi, R. D., & Kustini, 2022) menemukan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu (Rasjid, 2022) menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan disiplin kerja berpengaruh signifikan. Hasil yang berbeda juga ditemukan oleh (Amin, N. A., Samsinar, S., & Kusdarianto, 2023), yaitu motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan belum menunjukkan hasil yang konsisten.

Eksistensi diskrepansi temuan pada studi terdahulu beserta keunikan karakteristik objek penelitian menjadi dasar fundamental bagi pelaksanaan riset ini karena perusahaan konstruksi baja menunjukkan diferensiasi operasional yang signifikan terhadap sektor ritel maupun jasa keuangan melalui keterlibatan rangkaian aktivitas perekayasaan dan fabrikasi serta pemasangan yang menuntut sinergi koordinasi dan standar kualitas serta ketepatan waktu maupun kepatuhan ketat terhadap prosedur keselamatan kerja sehingga pengujian kembali mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dalam konteks spesifik industri konstruksi baja ini dipandang perlu untuk diimplementasikan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan; (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan; dan (3) pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan konstruksi baja di Cikarang.

Kehadiran studi ini secara teoretis diproyeksikan untuk memperluas cakrawala literatur dalam ranah manajemen sumber daya manusia melalui pendalaman terhadap dimensi motivasi serta disiplin dan kinerja karyawan yang kemudian dipadukan dengan kegunaan praktis sebagai instrumen reflektif bagi manajemen dalam memformulasikan berbagai langkah strategis guna mengakselerasi semangat kerja serta keteraturan dan produktivitas staf di lingkungan korporasi.

Implementasi penelitian yang berpijak pada metodologi kuantitatif ini menghimpun data primer melalui penyebaran kuesioner kepada tenaga ahli di bidang teknik serta divisi produksi pada sebuah industri konstruksi baja di wilayah Cikarang dengan membatasi lokus penelitian pada pengaruh motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel bebas terhadap performa karyawan yang diposisikan sebagai variabel terikat.

Berdasarkan landasan teori dan research gap tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H1: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan konstruksi baja di Cikarang.

H2: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan konstruksi baja di Cikarang.

H3: Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan konstruksi baja di Cikarang.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan konstruksi baja di Cikarang. Penelitian ini mengintegrasikan motivasi kerja sebagai variabel X1 serta disiplin kerja sebagai variabel X2 yang diposisikan untuk memengaruhi kinerja karyawan selaku variabel Y dalam struktur analisis yang telah ditetapkan secara sistematis.

Peneliti melibatkan total tiga puluh orang karyawan dari departemen engineering serta produksi sebagai subjek utama dengan menerapkan teknik sampling jenuh sehingga keseluruhan anggota populasi tersebut ditetapkan menjadi responden penelitian guna mengumpulkan data primer melalui instrumen kuesioner yang menggunakan rentang skala Likert satu hingga lima serta menghimpun data sekunder melalui penelusuran berbagai buku serta jurnal ilmiah serta beragam sumber informasi relevan lainnya untuk mendukung validitas temuan.

Berbagai prinsip manajemen sumber daya manusia serta teori perilaku organisasi melandasi operasionalisasi variabel penelitian ini yang mana peneliti mengukur motivasi kerja melalui lima dimensi indikator berdasarkan kerangka pemikiran hierarki kebutuhan Maslow yang meliputi kebutuhan fisiologis serta rasa aman serta interaksi sosial serta harga diri serta aktualisasi diri untuk

menguraikan fenomena dorongan kerja individu yang berkaitan erat dengan pemenuhan kebutuhan hidup secara berjenjang sebagaimana yang dibahas kembali secara mendalam dalam laporan penelitian ini. (Saepudin, A., & Rahmayanti, 2025).

Variabel disiplin kerja (X2) diukur melalui serangkaian parameter yang mencakup ketepatan waktu serta ketaatan pada regulasi dan prosedur kerja dan efisiensi penggunaan waktu hingga perwujudan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas guna menggambarkan sejauh mana karyawan mematuhi standar kerja organisasi dengan merujuk pada landasan konseptual dalam literatur manajemen sumber daya manusia mencakup (Dessler, 2023).

Variabel kinerja karyawan Y diukur melalui integrasi lima dimensi pengukuran yang meliputi aspek kualitas serta kuantitas serta ketepatan waktu serta efektivitas serta tanggung jawab demi mengevaluasi sejauh mana capaian hasil kerja para staf telah memenuhi standar operasional perusahaan melalui landasan teoretis mengenai konsep kinerja yang bersumber dari literatur perilaku organisasi serta merujuk pada (Robbins, S. P., & Judge, 2022).

Penelitian ini menerapkan metodologi kuantitatif melalui integrasi analisis deskriptif serta pengujian validitas dan reliabilitas instrumen yang dipadukan dengan analisis regresi linear berganda untuk membedah pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara komprehensif melalui serangkaian prosedur pembuktian hipotesis menggunakan uji t untuk mengevaluasi dampak parsial variabel independen dan uji F guna meninjau pengaruh simultan pada tingkat signifikansi lima persen, yang pada akhirnya menggunakan koefisien determinasi untuk mengidentifikasi seberapa besar proporsi variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh faktor motivasi serta disiplin kerja tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 30 responden karyawan bagian engineering dan produksi di perusahaan konstruksi baja di Cikarang. Responden terdiri dari 23 laki-laki (76,7%) dan 7 perempuan (23,3%). Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang 26-36 tahun (43,3%), diikuti oleh 36-55 tahun (23,3%), dan 18-25 tahun (33,3%). Tingkat pendidikan responden didominasi oleh lulusan S1 (46,7%), diikuti D3 (26,7%), dan diikuti SMA/SMK (26,7%).

Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Penerapan metode statistik deskriptif bertujuan membedah potret menyeluruh mengenai persepsi para responden terhadap variabel motivasi kerja (X1) serta disiplin kerja (X2) serta kinerja karyawan (Y) melalui serangkaian analisis yang membuktikan bahwa seluruh variabel tersebut berada pada kategori tinggi sehingga mengindikasikan adanya kecenderungan pemberian penilaian positif dari responden terhadap setiap aspek yang diukur dalam penelitian ini.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Jumlah Item	Nilai Rata-rata (Mean)	Kategori
Motivasi Kerja (X1)	5	4,12	Tinggi
Disiplin Kerja (X2)	4	4,08	Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	5	4,16	Tinggi

Sumber : Data diolah (2026)

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Mekanisme komparasi antara besaran r hitung terhadap r tabel senilai 0,361 pada taraf signifikansi 5% dalam prosedur pengujian validitas instrumen telah membuktikan keabsahan setiap butir pernyataan pada variabel motivasi kerja serta disiplin kerja dan kinerja karyawan karena angka statistiknya melampaui ambang batas tersebut yang mana hasil ini selaras dengan capaian uji reliabilitas yang mengonfirmasi keandalan seluruh variabel melalui perolehan koefisien Cronbach's Alpha di atas angka 0,70.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Nilai *Cronbach's Alpha*	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	5	0,842	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	4	0,801	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	5	0,864	Reliabel

Sumber : Data diolah (2026)

Hasil Uji Asumsi Klasik

Pelaksanaan serangkaian pengujian asumsi klasik yang mencakup uji normalitas serta uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas menjadi langkah fundamental yang mendahului penerapan analisis regresi linear berganda di mana seluruh hasil pengujian secara konsisten menunjukkan bahwa data penelitian telah terdistribusi secara normal dan tidak terjangkit masalah multikolinearitas dengan nilai tolerance di atas 0,10 serta VIF di bawah 10 sekaligus terhindar dari gejala heteroskedastisitas melalui perolehan nilai signifikansi yang melebihi 0,05 sehingga data ini secara teknis telah memenuhi seluruh persyaratan untuk diproses menggunakan instrumen analisis regresi linear berganda.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized B	Std. Error	Standardized Beta	Sig.
(Constant)	7,215	2,346	-	0,006
Motivasi Kerja (X1)	0,382	0,118	0,421	0,002
Disiplin Kerja (X2)	0,327	0,121	0.352	0,005

Sumber : Data diolah (2026)

Bedasarkan table di atas, persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Y= 7,215 + 0,382 (X1) + 0,327 (X2)

Hasil Uji t, Uji F dan Koefisien Determinasi

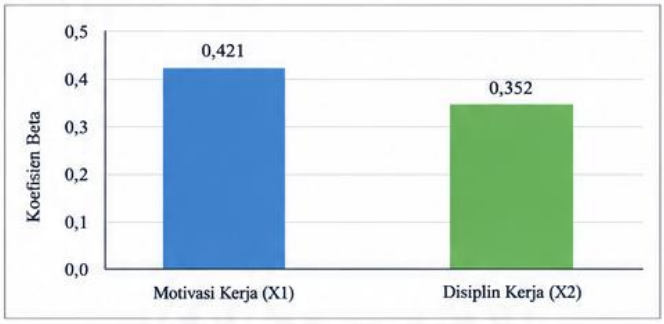
Prosedur verifikasi hipotesis mengandalkan aplikasi uji t guna mengidentifikasi pengaruh secara parsial serta pendayagunaan uji F untuk memvalidasi pengaruh secara simultan dan perhitungan koefisien determinasi yang bertujuan mengukur derajat kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dalam sebuah kerangka analisis data yang koheren.

Tabel 4. Hasil Uji t, Uji F dan Koefisien Determinasi

Uji	Nilai	Sig.	Keterangan
Uji t (X1)	3,241	0,002	Signifikan
Uji t (X2)	2,702	0,007	Signifikan
Uji F	15,346	0,000	Signifikan
R Square	0,532		Signifikan

Sumber : Data diolah (2026)

Gambar Hasil Penelitian



Gambar 1. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

PEMBAHASAN

a. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H1)

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi 0,382 dan signifikansi 0,002 < 0,05. Dengan demikian, H1 diterima. Semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik kecenderungan kinerja karyawan. Motivasi mendorong semangat, tanggung jawab, dan pencapaian target kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Masriah, Fauzi, dan Kustini (2022) serta Amin, Samsinar, dan Kusdarianto (2023).

b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H2)

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi 0,327 dan signifikansi 0,007 < 0,05. Dengan demikian, H2 diterima. Disiplin kerja mendukung ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, kualitas pekerjaan, dan keselamatan kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Masriah, Fauzi, dan Kustini (2022) serta Rasjid (2022).

c. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan (H3)

Hasil uji F menunjukkan nilai 15,346 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H3 diterima. Kedua variabel tersebut saling mendukung dalam meningkatkan produktivitas, ketepatan waktu, kualitas pekerjaan, dan pencapaian target perusahaan.

d. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,532 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan 53,2% variasi kinerja karyawan. Sementara itu, 46,8% sisanya berkaitan dengan faktor lain di luar model penelitian, seperti kompetensi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

e. Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan perlu meningkatkan motivasi melalui penghargaan, pengembangan keterampilan, dan kejelasan target kerja. Selain itu, disiplin perlu

diperkuat melalui penerapan aturan, pengawasan, dan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan. Kedua upaya tersebut diharapkan dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi 0,382 dan signifikansi 0,002, sedangkan disiplin kerja memiliki koefisien regresi 0,327 dan signifikansi 0,007. Kinerja karyawan dipengaruhi secara nyata oleh kedua variabel tersebut melalui perolehan nilai F sebesar 15,346 serta nilai p di bawah 0,001 yang mengonfirmasi signifikansi statistik dan angka koefisien determinasi sebesar 53,2% mencerminkan kemampuan motivasi kerja serta disiplin kerja dalam memaparkan variasi kinerja karyawan sementara proporsi sebesar 46,8% lainnya ditentukan oleh faktor eksternal di luar model penelitian ini sehingga penguatan motivasi dan disiplin kerja menjadi instrumen vital untuk menopang produktivitas dan kualitas pekerjaan serta ketepatan waktu dan tanggung jawab hingga keselamatan kerja pada lingkungan perusahaan konstruksi baja di wilayah Cikarang.

Perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja melalui skema pemberian penghargaan dan pengembangan keterampilan serta penetapan target yang terukur dan menerapkan kedisiplinan secara konsisten melalui pengawasan terhadap prosedur kerja sekaligus melaksanakan evaluasi kinerja secara berkala guna mengeskalasi produktivitas dan kualitas pekerjaan serta keselamatan kerja dan bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengintegrasikan variabel lain seperti kompetensi dan kepemimpinan serta kompensasi dan lingkungan kerja disertai perluasan jumlah responden maupun objek penelitian agar diperoleh temuan yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Al Faruq, M. U., & Suwaji, R. (2024). Work motivation, leadership, and work discipline influence on employee performance at PT Petronika in Gresik. *Jurnal Informasi Dan Teknologi*, *3*(6), 1–4. https://doi.org/10.60083/jidt.v6i3.575

Amin, N. A., Samsinar, S., & Kusdarianto, I. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Palopo. *Jurnal Ekonomi Efektif*, *5*(4), 712–722.

Apriansyah, M., & Astuti, W. (2025). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Adhi Karya Departemen Gedung Jakarta Timur. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, *12*(3). https://doi.org/10.61722/jiem.v3i12.7505

Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice: A guide to the theory and practice of people management* (16th ed). Kogan Page.

Dessler, G. (2023). *Human resource management* (17th ed). Pearson Education.

Hamali, A. Y. (2023). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS.

Hardati, R. N. (2021). Influence of work discipline and work motivation on employee performance (Study on Universitas Brawijaya Malang Republic of Indonesia Employee Cooperative). *PINISI Discretion Review*, *5*(1).

Kurniawan, P., Sunarsi, D., & Solihin, D. (2022). The effect of work motivation and work discipline on employee performance at the Health Department of Tangerang Selatan City. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*, *5*(2), 271–279. https://doi.org/10.5281/zenodo.6456340

Mafudz, M., Burhan, U., & Syamlan, A. F. (2025). The effect of teamwork, work motivation, and work discipline on employee performance at PT. Berkah Kawan Setya. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, *1*(5), 403–413.

Masriah, I., Fauzi, R. D., & Kustini, E. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Adiperkasa di Jakarta Pusat. *Jurnal Ekonomi*

Efektif, *4*(3), 348–356. https://doi.org/10.32493/JEE.v4i3.20122

Nasution, M. I., & Priangkatara, N. (2022). Work discipline and work motivation on employee performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology*, *1*(1).

Nauli Chrissensia, M., Laura, N. S., & Siagian, J. (2024). The influence of work motivation and work discipline on employee performance at the Depok City Civil Service and Human Resources Development Agency (BKPSDM). *Fundamental Management Journal*, *1*(9). https://doi.org/10.33541/fjm.v9i1.5817

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2022). Human resource management: Gaining a competitive advantage. In *McGraw-Hill*.

Pranata, I. K. Y., & Cipta, W. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, *8*(3).

Prasetia, I., & Ariyanto, B. (2024). Analysis of the influence of work motivation, work discipline and workload on employee performance at PT Inticosmetic Lestari Jakarta. *Management Research and Business Journal*, *1*(2). https://doi.org/10.64237/mrb.v2i1.31

Pujianti, H., HP, A., & Sulaksono, H. (2022). The effect of reward and punishment and work motivation on employee performance through work discipline. *Journal of Management and Business Application*, *5*(2), 567–578. https://doi.org/10.31967/mba.v5i2.598

Rasjid, A. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Kota Baturaja. *Jurnal Manajemen*, *10*(3), 237–252.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed). Pearson.

Saepudin, A., & Rahmayanti, S. (2025). Comparing Herzberg and Maslow: Work motivation in modern organizations. *Journal of Business Management and Accounting*, *2*(9), 336–348. https://doi.org/10.54518/art.9.2.2025.733

Sekar, A. D. A., Hardiyana, A., Kadir, & Coenraad, D. P. (2023). The effect of work motivation and discipline on employee performance: Study at a company engaged in telecommunications in Bandung. *Acman: Accounting and Management Journal*, *3*(2). https://doi.org/10.55208/aj.v3i2.72