

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BERDASARKAN PRESEPSI KARYAWAN PT. INDOMARCO PRISMATAMA WILAYAH INDOMARET BALIKPAPAN TIMUR

Hermin Nainggolan ¹⁾ Erwin Susilo ²⁾ Beatrix Mutiara ³⁾

^{1,2,3)} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan

Email : ¹⁾ herminnainggolan@stiebalikpapan.ac.id

Abstract

This study aims to determine the influence of work discipline, work motivation and work performance on the performance of employees of PT. Indomarco Prismaatama Indomaret East Balikpapan Region partially and simultaneously. The research data was obtained from employee performance reports for 5 years from the period 2020 - 2024 with a total of 99 employees (saturated sample) by using multiple linear regression analysis test tools. Based on the results of the hypothesis research test, it was partially shown that the independent variable (work discipline X1) partially had a negative and significant effect on (performance) in obtaining a calculated value of $(-4.461) < t_{table} (1.661)$ and significance $(0.001) < 0.05$. The independent variable (motivation X2) partially had a negative and significant effect on (performance) obtained a tcount value of $(27.924) > t_{table} (1.661)$ and significance $(0.001) < 0.05$. The independent variable (work performance X3) partially had a positive and insignificant effect on (performance) obtained a calculated value of $(1.244) > t_{table} (1.661)$ and significance $(0.217) < 0.05$. Simultaneously, the variables of work discipline, motivation, and work performance had a significant effect on the performance obtained a calculated value of $22,738,965 > \text{from } F_{hitung} = 2.700$ and a significant value of $0.001 < 0.05$.

Keywords: Work Discipline, Motivation, and Work Performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam sebuah perusahaan. Menurut Hermin (2022), SDM adalah potensi yang dimiliki individu, mencakup kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak, dan bersikap moral dalam menjalankan tugas, baik teknis maupun manajerial. Manajemen memegang peran penting dalam mengatur keseluruhan kegiatan perusahaan. Firmansyah (2018) menyatakan bahwa manajemen adalah seni dan ilmu dalam merencanakan, mengorganisir, menyusun, mengarahkan, dan mengawasi SDM agar tujuan perusahaan tercapai. Manajemen SDM (MSDM) menjadi strategi penting dalam mengelola aset berharga perusahaan, yaitu para pekerja. Sadikin (2020) menjelaskan bahwa MSDM adalah pendekatan strategis dalam mengelola individu dan tim yang memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Oleh karena itu, MSDM berperan sebagai pengelola aset penting perusahaan, yaitu SDM, agar mereka dapat bekerja secara maksimal demi mencapai target yang ditetapkan. Untuk itu, kinerja karyawan sangat dibutuhkan. Hermin (2022) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja, prestasi, dan kemampuan dalam mencapai tujuan tertentu. Di tengah persaingan ketat di industri ritel Indonesia, PT. Indomarco Prismaatama (Indomaret) terus berkembang, termasuk di Kota Balikpapan. Di sana, Indomaret memiliki 89 toko yang tersebar di enam wilayah, salah satunya Balikpapan Timur yang memiliki 13 toko dengan berbagai tipe: Indomaret Regular, Point, dan Fresh.

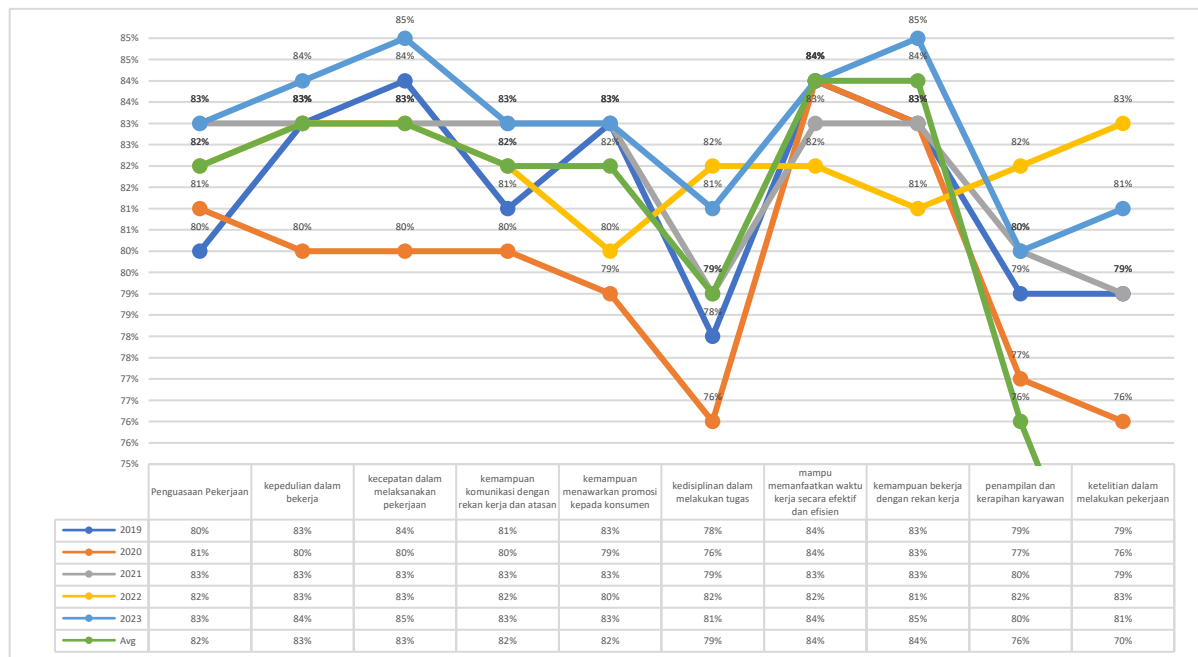
Struktur jabatan di Indomaret pun beragam, mulai dari Chief of Store, Store Senior Leader, Store Junior Leader, Store Crew Girl, hingga Store Crew Boy.

Berikut ini jumlah keseluruhan karyawan pada PT. Indomarco Prismaatama wilayah pada indomaret balikpapan timur pada periode 2020 - 2024

Tabel 1. Jumlah karyawan PT. Indomarco Prismatama Wilayah Indomaret Balikpapan Timur Periode 2020 - 2024

No	Jabatan	Tahun				
		2019	2020	2021	2022	2023
1	Chief of Store	11	11	11	11	13
2	Store Senior Leader	11	11	11	11	14
3	Store Junior Leader	12	12	12	12	22
4	Store Crew Gril	20	22	22	24	35
5	Store Crew Boy	19	18	24	25	15
Total		73	74	80	83	99

Sumber: HRD PT. Indomarco Prismatama (Indomaret) Cabang Kota Balikpapan (2025)



Grafik 1. data penilaian kinerja karyawan PT.Indomarco Prismatama Wilayah Indomaret Balikpapan Timur Tahun 2020– 2024

Berdasarkan data pada tabel sebelumnya, terlihat bahwa kinerja karyawan Indomaret di wilayah Kota Balikpapan mengalami penurunan pada tahun 2020–2024, terutama dalam tiga aspek utama. Pertama, indikator kedisiplinan turun ke angka 79% dan masuk kategori “cukup”. Kedua, penampilan dan kerapian karyawan menurun ke 76%, juga dikategorikan “cukup”. Ketiga, ketelitian kerja mengalami penurunan paling signifikan, yaitu menjadi 70% dan masuk kategori “kurang”.

Penurunan ini disebabkan oleh lemahnya kedisiplinan, seperti keterlambatan dalam menyelesaikan tugas dan mengumpulkan laporan setelah shift. Pada aspek penampilan, banyak karyawan tidak mematuhi standar perusahaan, misalnya tidak mengenakan atribut resmi seperti kaos kaki hitam, celana biru, atau name tag. Kurangnya ketelitian juga menimbulkan kerugian, contohnya saat menerima barang dari gudang ke toko yang tidak dicek dengan baik, sehingga terjadi kehilangan atau kecurian.

Menurut Rerung (2019), kinerja karyawan mencerminkan perilaku yang bisa diamati dan dinilai dalam menyelesaikan tugas, sebagai bentuk kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Agustini (2019) menambahkan bahwa disiplin kerja adalah kepatuhan terhadap aturan perusahaan, yang berdampak langsung pada kinerja. Penelitian oleh Umroh (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja. Namun, hal ini bertentangan dengan hasil studi Fransisco (2023) yang menemukan pengaruh negatif.

Selain disiplin, motivasi juga memengaruhi kinerja. Afandi (2018) menyebut motivasi sebagai dorongan dari dalam diri seseorang yang membuatnya bekerja dengan senang hati, menghasilkan output yang lebih baik. Penelitian oleh Rahmawati (2023) mendukung hal ini, meskipun Putri (2024) menemukan hasil sebaliknya. Faktor lain adalah prestasi kerja. Menurut Badriyah (2018), prestasi merupakan hasil kerja berdasarkan keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan karyawan. Simamora (2024) menemukan bahwa prestasi kerja berdampak positif pada kinerja, tetapi Cristina (2023) justru menemukan pengaruh negatif yang signifikan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Menurut pengertian menurut para ahli Afandi(2018:1) manajemen merupakan suatu merupakan proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Definisi tersebut juga sejalan dengan Manullang (2018:2) mengatakan bahwa manajemen merupakan seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan dan target yang sudah ditetapkan dengan pernyataan para ahli Hasibuan (2016:9) mengatakan bahwa manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Manajemen Sumber daya Manusia

Berdasarkan pengertian para ahli Ajabar (2020:4) mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya. Sementara itu pengetian ini sejalan menurut Riniwati (2016:1) yang mengatakan bahwa manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi personil, tenaga kerja, karyawan. Hal ini sejalan dengan menurut para ahli Sutrisno (2016:6) yang mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Kinerja Karyawan

Rerung (2019:24) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Sutrisno (2016:172) mengatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut pengertian para ahli Mangkunegara (2017:67) mengatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Disiplin Kerja

Agustini (2019:81) mengatakan bahwa disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertindak laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan.

Menurut penelitian yang dilakukan Hasibuan (2017:193) mengatakan bahwa Disiplin kerja yang baik yaitu mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Menurut penelitian yang dilakukan Afandi (2018:12) mengatakan bahwa disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang didalamnya mencakup, adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan, adanya kepatuhan para pengikut, adanya sanksi bagi pelanggar.

Motivasi

Menurut penelitian yang dilakukan Afandi (2018:23) mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, disemangati, dan terdorong untuk melakukan suatu aktivitas dengan keikhlasan, atau senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut penelitian yang dilakukan Siagian (2016:138) mengatakan bahwa Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan seseorang kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Mangkunegara (2017:16) mengatakan bahwa yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau pada perusahaan.

Prestasi Kerja

Menurut penelitian yang dilakukan Badriyah (2018:136) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Dharma (2018:1) Prestasi kerja merupakan proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau individu dan sekelompok orang.

Menurut penelitian yang dilakukan Bernardin (2017:159) mengatakan prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi dalam pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Agustini (2019:81) mengatakan bahwa disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan. Hal tersebut sejalan dengan Hal ini bersama dengan itu juga Menurut penelitian yang dilakukan Afandi (2018:12) menyatakan bahwa, disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sejalan dengan Menurut penelitian yang dilakukan Rivai (2017:599) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer atau para atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan, karena merupakan sarana untuk melatih kepribadian karyawan agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Hal ini sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan di organisasi, perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ni Luh Gede Ayu Wertisari 2024)

melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Komunikasi Interpesonal terhadap Kinerja Karyawan PT.Indomarco Prismatama” dengan hasil menunjukan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan H_1 = Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berdasarkan persepsi karyawan.

Hubungan motivasi kerja Terhadap Kinerja

Menurut penelitian yang dilakukan Afandi (2018:23) mengatakan motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, disemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh- sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Sejalan dengan Menurut Siagian (2016:138) mengatakan Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Sama halnya dengan Menurut Mangkunegara (2017:16) yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan menunjukkan pola bekerja lebih giat.

Motivasi Kerja sangat penting bagi perusahaan atau organisasi karena motivasi berperan sebagai penggerak karyawan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik dan mencapai hasil yang maksimal bagi perusahaan dan organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Rini Rahmawati 2021) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja , Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomaret Co Cabang Nangka” dengan hasil motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. H_2 = Motivasi secara parcial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berdasarkan persepsi karyawan.

Hubungan prestasi kerja Terhadap Kinerja

Menurut penelitian yang dilakukan Badriyah (2018:136) mengatakan prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.dengan itu juga menurut Sunyoto (2019:201) mengatakan mendefinisikan penilaian prestasi kerja adalah proses melalui nama organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Prestasi kerja bertujuan untuk Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Dewi Anita Simmora 2024) melakukan penelitian yang berjudul “Dampak Sistem Prestasi Kerja dan Penghargaan terhadap Kinerja KaryawanPT.Indomarco Prismatama Cabang Bekasi”. H_3 = Prestasi kerja secara parcial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berdasarkan persepsi karyawan.

Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja

Menurut pengertian para ahli yang dilakukan Agustini (2019:81) mengatakan bahwa disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertindak laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan. Hal ini sejalan dengan Menurut pengertian para ahli yang dilakukan Afandi (2018:23) mengatakan motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi,disemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh- sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Sama halnya Menurut Badriyah

(2018:136) mengatakan prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Indomarco Prismatama Wilayah Indomaret Balikpapan Timur". H4 = Hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa Disiplin kerja, Motivasi dan Prestasi Kerja berpengaruh secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hipotesis Penelitian

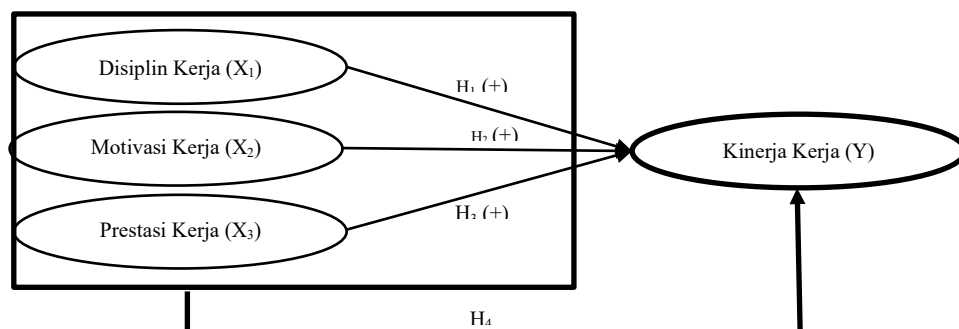
Berdasarkan penelitian tersebut peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

- H₁ = Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berdasarkan persepsi karyawan.
H₂ = Motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berdasarkan persepsi karyawan.
H₃ = Prestasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berdasarkan persepsi karyawan.
H₄ = Hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa Disiplin kerja, Motivasi dan Prestasi Kerja berpengaruh secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir merupakan model konseptual akan teori yang saling berhubungan satu sama lain terhadap berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Didalam penelitian kualitatif, dibutuhkan sebuah landasan yang mendasari penelitian agar penelitian lebih terarah. Oleh karena itu dibutuhkan kerangka pemikiran untuk mengembangkan konteks dan konsep penelitian lebih lanjut sehingga dapat memperjelas konteks penelitian, metodologi, serta penggunaan teori dalam penelitian. Kerangka berpikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila penelitian tersebut berkenaan atau berkaitan dengan fokus penelitian. Dalam penelitian ini kerangka pemikiran dibentuk berdasarkan teori yang menyesuaikan dengan hubungan antara variabel yang akan diteliti pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pada PT. Indomarco Prismatama Wilayah Indomaret Balikpapan Timur.

Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

Definisi Konsepsional

Menurut pengertian para ahli yang dilakukan Sugiyono (2015:38) menyatakan bahwa definisi konsepsional variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Di dalam penelitian ini memuat variabel dependen (terikat) yang diteliti yaitu kinerja karyawan sedangkan variabel Independen (bebas) Disiplin kerja, Motivasi kerja, dan Prestasi kerja. Maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

Kinerja Karyawan

Menurut pengertian para ahli yang dilakukan Rerung (2019:24) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi.

Disiplin Kerja

Menurut pengertian para ahli yang dilakukan Agustini (2019:81) mengatakan bahwa disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertindak laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan.

Motivas Kerja

Menurut pengertian para ahli yang dilakukan Afandi (2018:23) mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, disemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas

Prestasi Kerja

Menurut pengertian para ahli yang dilakukan Badriyah (2018:136) prestasi kerja hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan atau melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu

Populasi dan Sampel

Populasi bukan hanya manusia tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau objek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek Sugiyono (2017:215).

Penelitian ini mengambil sampel PT. Indomarco Prisma Utama Wilayah Indomaret Balikpapan Timur. Dengan Teknik pengambilan *Total Sampling*. Berikut kriteria yang akan ditetapkan dalam penelitian ini untuk pengambilan sampel jenuh antar lain:

1. Karyawan pada PT. Indomarco Prisma Utama Wilayah Balikpapan Timur yang berada pada divisi Cif, Ssl, Sjl, Scg dan Sch.
2. Karyawan pada PT. Indomarco Prisma Utama Wilayah Indomaret Balikpapan Timur yang telah berkerja selama satu tahun atau karyawan tetap. Berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, jumlah sampel yang peneliti akan ambil berjumlah 99 sampel Sehingga kuesioner dibagikan kepada 99 Karyawan di PT. Indomarco Prisma Utama Wilayah Balikpapan Timur.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan ini tak terlepas dari metodologi penelitian yang dipakai oleh peneliti. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan cara sebagai berikut:

1. Studi Pustaka. Studi pustaka adalah salah satu teknik pengumpulan data yang paling banyak digunakan para peneliti. Studi pustaka dilakukan dengan menghimpun data-data relevan yang sesuai topik penelitian, entah itu dari buku, berita, artikel ilmiah, ataupun sumber kredibel lainnya.
2. Studi Lapangan. Studi lapangan merupakan cara pengumpulan data dengan melakukan survei ke lapangan yang berhubungan dengan masalah yang sedang

diteliti. Jenis pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, terdiri dari:

- a. Observasi. Observasi merupakan salah satu contoh teknik pengumpulan data kualitatif. Metode observasi umumnya dilakukan dengan mengamati objek-objek penelitian yang dikumpulkan dalam catatan atau alat rekam.
- b. Wawancara

Teknik Analisis data

Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Analisis Regresi Linier Berganda adalah suatu metode statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dependen (variabel terikat) dengan dua atau lebih variabel independen (variabel bebas). Tujuan dari analisis ini adalah untuk memodelkan dan memahami bagaimana variabel-variabel bebas secara bersama-sama memengaruhi variabel terikat, serta untuk memprediksi nilai variabel terikat berdasarkan nilai-nilai dari variabel bebas.

HASIL PENELITIAN

Uji Analisis Regensi Linier Berganda

Perhitungan menggunakan Software aplikasi SPSS Versi 27,0 adapun rangkuman dari hasil pengolahan data sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil pengujian regensi linier berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0.109	0.550		-0.199	.843
	x1	-0.286	0.064	-0.152	-4.461	.000
	x2	2.402	0.086	1.119	27.924	.000
	x3	0.069	0.055	0.031	1.244	.217

a. Dependent Variable: y1

Sumber : SPSS 27.0

Maka di peroleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -0,109 - 0,286 X_1 + 2.402 X_2 + 0,069 X_3 + 0,550$$

Keterangan:

α = Konstanta

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Motivasi Kerja

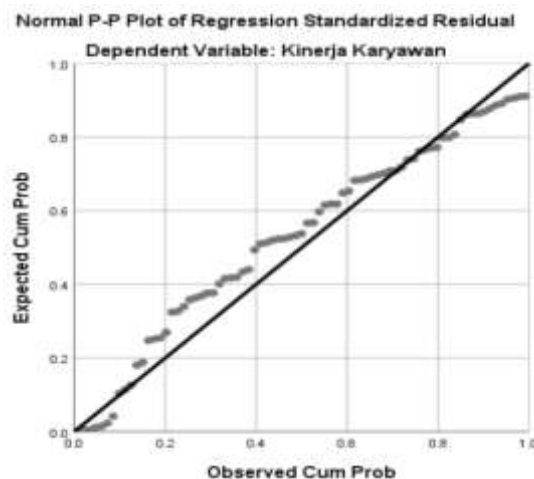
X_3 = Prestasi Kerja

e = Error

Pada persamaan di atas ditunjukkan pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan Prestasi Kerja. Adapun arti dari koefisien regresi tersebut adalah:

1. Nilai konstanta (α) sebesar -1,109 menyatakan apabila variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan Prestasi kerja memiliki nilai sama dengan nol (0), maka variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar -1,109.
2. Koefisien regresi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan -0,286 Koefisien regresi positif (searah) artinya, jika disiplin kerja meningkat sebesar 1 poin, maka disiplin kerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Wilayah Indomaret Balikpapan Timur akan meningkat sebesar -0,286poin dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain konstan.

3. Koefisien regresi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan = 2.402 Koefisien regresi positif (searah) artinya, jika motivasi kerja meningkat sebesar 1 poin, maka motivasi kerja karyawan PT. Indomarco Prismaatama Wilayah Indomaret Balikpapan Timur akan meningkat sebesar 2.402 poin dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain konstan.
4. Koefisien regresi Prestasi kerja terhadap kinerja karyawan = 0,704 Koefisien regresi positif (searah) artinya, jika kompensasi meningkat sebesar 1 poin, maka prestasi kerja karyawan PT. Indomarco Prismaatama Wilayah Indomaret Balikpapan Timur akan meningkat sebesar 0,704 poin dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain konstan.

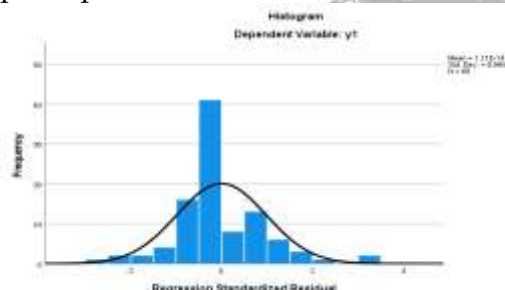


Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik menjadi persyaratan analisis regresi berganda, pengujian ini harus dipenuhi agar penaksiran parameter dan koefisien regresi tidak bias. Pengujian asumsi klasik ini meliputi: uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji autokorelasi. Hasil uji asumsi klasik dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Analisis Grafik merupakan Salah satu cara untuk melihat normalitas adalah dengan melihat grafik histogram, dan grafik normal P-P plot. Hasil output SPSS terlihat seperti gambar berikut ini:



Berdasarkan pada gambar dapat disimpulkan bahwa distribusi data normal karena pada plot terlihat bahwa titik - titik menyebar disekitar garis diagonal dan cenderung mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data yang dipergunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas sehingga layak untuk diuji dengan model regresi.

Analisis Statistik pada uji normalitas dengan grafik bisa saja terlihat berdistribusi normal, padahal secara statistik tidak berdistribusi normal. Jika nilai sig probability

lebih besar dari 0,05 maka H_0 ditolak dengan pengertian bahwa data yang dianalisis berdistribusi normal. Demikian juga sebaliknya jika nilai sig probability lebih kecil dari 0,05 maka H_0 diterima dengan pengertian bahwa data yang dianalisis tidak berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residu pada satu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas, pada penelitian ini dideteksi dengan menggunakan uji glejser. Uji glejser dilihat dengan cara menghasilkan regresi nilai absolute residual, hasil dari uji glejser pada penelitian ini ditunjukkan pada gambar berikut ini:

Berdasarkan gambar grafik tersebut dapat diketahui bahwa seluruh model regresi memiliki grafik scatterplot dengan titik-titik yang terbentuk menyebar secara acak diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian model yang diajukan dalam penelitian ini terbebas dari gejala Heteroskedastisitas ini artinya model regresi layak untuk dipakai dalam melihat kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independen disiplin kerja, motivasi kerja, dan Prestasi kerja.

3. Uji Multikolinearitas

Untuk memeriksa apakah terjadi multikolinearitas atau tidak dapat dilihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF). Nilai VIF yang lebih dari 10 (sepuluh) indikator suatu variabel bebas terjadi multikolinearitas.

Tabel 3. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.109	.550		-.199	.843		
	x1	-.286	.064	-.152	-4.461	.000	.013	78.873
	x2	2.402	.086	1.119	27.924	.000	.009	109.762
	x3	.069	.055	.031	1.244	.217	.024	41.951

a. Dependent Variable: y1

Berdasarkan tabel tersebut dapat kita lihat hasil dari uji multikolinearitas, sebagai berikut:

- Nilai VIF dari disiplin kerja, motivasi kerja dan Prestasi Kerja lebih kecil atau di bawah 10 ($VIF < 10$) yaitu 1,056, 1,512, dan 1,578. Hal ini berarti tidak terkena multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.
- Nilai tolerance dari disiplin kerja, motivasi kerja, dan Prestasi kerja lebih besar dari 0,10 yaitu 0,947, 0,661 dan 0,634. Hal ini berarti tidak terdapat multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya ($t - 1$). Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi atau tidak terjadi autokorelasi. Untuk mengetahuinya dengan cara membandingkan nilai D-W dengan nilai d dari tabel DurbinWatson.

Tabel 4. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.999 ^a	.999	.999	.641	1.871

a. Predictors: (Constant), PRESTASU, DISIPLIN, MOTIVASU
 b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : SPSS 27.0

Berdasarkan tabel tersebut nilai d dapat diketahui sebesar 1,871, berdasarkan ketentuan pengujian Durbin Watson yang telah dicantumkan $dU < d < 4 - dU$; berarti tidak ada korelasi positif maupun negatif. $4 - dU = 2,2645$, maka dapat dilihat $1,6108 < 1,871 < 2,2645$. Dapat disimpulkan bahwa model regresi di atas tidak terdapat masalah autokorelasi.

Hasil Hipotesis

1. Uji Parsial (t)

Pengujian ini digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh secara terpisah dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) berdasarkan hasil regresi yang dilakukan membandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ atau 0,05.

Tabel 5. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	F	Sig.	R	R Square
		B	Std. Error	Beta						
1	(Constant)	-0.109	0.550		-0.199	.843	22738.965	.000 ^b	.999 ^a	.999
	X ₁	-0.286	0.064	-0.152	-4.461	.000				
	X ₂	2.402	0.086	1.119	27.924	.000				
	X ₃	0.069	0.055	0.031	1.244	.217				

a. Dependent Variable: y1

Keterangan :

- Koefisien Regresi (Unstandardized Coefficients & Standardized Coefficients).** Unstandardized Coefficients (B): Menunjukkan besarnya perubahan variabel dependen (Y) untuk setiap satu satuan perubahan pada variabel independen, dengan asumsi variabel lain konstan. $X_1 = -0.286 \rightarrow$ Jika X_1 meningkat 1 satuan, maka Y diperkirakan turun sebesar 0.286 satuan, dengan asumsi X_2 dan X_3 konstan. $X_2 = 2.402 \rightarrow$ Jika X_2 meningkat 1 satuan, maka Y diperkirakan naik sebesar 2.402 satuan. $X_3 = 0.069 \rightarrow$ Jika X_3 meningkat 1 satuan, maka Y diperkirakan naik sebesar 0.069 satuan. Standardized Coefficients (Beta): Menunjukkan pengaruh relatif setiap variabel independen terhadap variabel dependen dalam skala standar. Beta yang lebih besar menunjukkan pengaruh yang lebih kuat. X_2 memiliki pengaruh paling dominan terhadap Y (Beta = 1.119).
- Uji t (Signifikansi Parsial).** Digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. **X1:** $t = -4.461$, Sig. = 0.000 $\rightarrow$ **Signifikan**, karena p-value < 0.05. **X2:** $t = 27.924$, Sig. = 0.000 $\rightarrow$ **Sangat signifikan**. **X3:** $t = 1.244$, Sig. = 0.217 $\rightarrow$ **Tidak signifikan**, karena p-value > 0.05. Artinya, X_3 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Y.
- Uji F (Signifikansi Simultan).** $F = 22738.965$, Sig. = 0.000 $\rightarrow$ Menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan), variabel X_1 , X_2 , dan X_3 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y, karena p-value < 0.05.
- Koefisien Korelasi (R).** $R = 0.999 \rightarrow$ Menunjukkan adanya hubungan yang **sangat kuat** antara variabel-variabel independen (X_1 , X_2 , X_3) dan variabel dependen (Y).
- Koefisien Determinasi (R Square).** $R \text{ Square} = 0.999 \rightarrow$ Menunjukkan bahwa **99.9%** variasi dari variabel Y dapat dijelaskan oleh variasi dari X_1 , X_2 , dan X_3 . Sisanya 0.1% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.
- Model regresi yang dihasilkan sangat baik, karena: Nilai **R Square sangat tinggi** (0.999). **Uji F signifikan**, artinya model layak digunakan. **X1 dan X2 signifikan secara parsial**, namun **X3 tidak signifikan**, sehingga bisa dipertimbangkan untuk dikeluarkan dari model jika tujuan analisis adalah efisiensi.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 1 memperoleh hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang diperoleh dari spss bahwa variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismaatama wilayah Indomaret Balikpapan Timur. Hal ini ditunjukkan diperolehnya nilai t_{hitung} sebesar $-4.460791 <$ dari t_{tabel} 1,66105 dan nilai signifikansi sebesar 0.000022. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 0,05$).

Berdasarkan hasil dari regresi linear berganda dapat diartikan bahwa setiap karyawan dituntut untuk mempunyai kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya. Semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka semakin baik kinerja karyawan tersebut, dan sebaliknya jika disiplin kerja karyawan kurang maka semakin kurang baik kinerja karyawan tersebut. Hasil ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ni Luh Gede Ayu (2023) yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 2 memperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang diperoleh dari spss bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PT Indomarco Prismaatama wilayah Indomarco Balikpapan Timur. Hal ini ditunjukkan dengan diperolehnya diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $27.923533 <$ dari t_{tabel} 1,66105 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 0,05$),

Hasil dari regresi linier berganda dapat diartikan bahwa motivasi kerja yang baik dari pimpinan dapat mendorong karyawan agar menjadi lebih baik dalam melakukan sebuah pekerjaan. Semakin tinggi motivasi dalam bekerja dari pimpinan maka dapat memompa semangat karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya, dan sebaliknya apabila pimpinan kurang memotivasi karyawannya maka akan dapat menurunkan semangat karyawan tersebut sehingga dapat menyebabkan penurunan kualitas kinerja pada karyawan tersebut. Hasil ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rini Rahmawati (2021) yang menyatakan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 3 memperoleh hasil bahwa Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang diperoleh dari spss bahwa variabel Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismaatama wilayah Indomaret Balikpapan Timur. Hal ini ditunjukkan dengan diperolehnya diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $0.216577 <$ dari t_{tabel} 1,66105 dan nilai signifikansi sebesar 0,015. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 0,05$),

Hasil dari regresi linier berganda dapat diartikan bahwa pemberian Prestasi kepada karyawan dapat menjadikan karyawan agar bisa bekerja lebih baik lagi. Semakin besar pemberian Prestasi kepada karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan, maka dapat meningkatkan keberhasilan karyawan tersebut dalam melakukan sebuah pekerjaan, sebaliknya apabila Prestasi yang diberikan kepada karyawan kurang maka, dapat menurunkan keberhasilan karyawan tersebut dalam melakukan sebuah pekerjaan. Hasil ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi Anita Simmora (2024) menyatakan bahwa variabel Prestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 4 hasil dari regresi linear berganda, dimana diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 22.738,964 dari F_{tabel} 2,700 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan Prestasi Kerja secara simultan atau bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang mendapatkan hasil berpengaruh signifikan disiplin kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja (Ni Luh Gede Ayu 2023, Rini Rahmawati 2021, Dewi Anita Simmora 2024).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. Disiplin kerja (X_1) memiliki pengaruh negatif namun signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama wilayah Indomaret Balikpapan Timur. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien negatif ($\beta = -0,286$) dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja dalam bentuk aturan yang kaku atau tidak fleksibel, justru dapat berdampak kurang baik terhadap kinerja karyawan. Hipotesis H_1 diterima.
2. Motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan koefisien positif ($\beta = 2,402$) dan nilai signifikansi yang sangat kecil, dapat disimpulkan bahwa motivasi yang baik – baik dalam bentuk penghargaan maupun dukungan kerja – mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Hipotesis H_2 diterima.
3. Prestasi kerja (X_3) menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien positif ($\beta = 0,069$) tetapi nilai signifikansi melebihi 0,05, sehingga secara statistik tidak cukup kuat untuk membuktikan bahwa prestasi kerja secara langsung memengaruhi kinerja karyawan. Hipotesis H_3 tidak dapat diterima secara signifikan.
4. Hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa ketiga variabel independen (disiplin kerja, motivasi, dan prestasi kerja) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung yang jauh lebih besar dari F tabel dan nilai signifikansi $< 0,05$. Maka, hipotesis H_4 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Hermin Nainggolan, 2022. "Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Implementasi" *Pradina Pustaka*, 1
- Hermin Nainggolan, 2022. "Ekonomi Sumber Daya Manusia" *Pradina Pustaka*, 88
- Adityarini, Carla. 2022. "Pengaruh Prstasi Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Minimarket Alfamart Di Jakrata Timur." *ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 1 (6): 62–70.
- Albertho, Michael Fransiscus, Muhdi B. Hi. Ibrahim, Achmad Idrus, and Sonjaya yaya. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Indomaret Provinsi Papua." *The Journal of Business and Management Research*, no. 2015: 619–30.
- Andhini, Nisa Fitri. 2017. "Kedisiplinan Kerja karyawan ALFAMDI". *Journal of Chemical Information and Modeling* 53 (9): 1689–99.
- Angraini, Ninik. 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kedisiplinan Karyawan Pada PT Midi indonesia ." *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business* 5 (3): 665–73.

- Annisa, Farah, and Sukisno Selamat Riadi. 2023. "Penerapan Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Indomarco Prismaatama Cabang Manyar Rejo." *JEBM: Jurnal Manajemen* 15 (1): 34-43.
- APRILLIANA, NONA. 2021." Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT.Indomarco Co Cabang Nangka ." *JAKARTA. Other Thesis, Unsada.*, 1-31.
- Arafah, Nindy, and Asmara Indahingwati. 2019. "Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Cv Zulfa Tailor Surabaya." *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* 8 (4): 1-15. P
- Arestia, Nova. 2021. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Di Pontianak." *Mabis* 12 (1): 63-73.
- Conie Nopinda Br Sitepu, and Noni Yusnita Br Surbakti. 2022. "Analisis Disiplin Kerja Pegawai Dan Lingkungan Kerja Indomaret Kota Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi* 2 (3): 217-26.
- Cookson, Maria Dimova, and Peter M.R. Stirk. 2018. "Hubungan Baik Antara Kinerja Karyawan Dan Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. PT. Indomarco Prismaatama " *Davis Dalam Mangkunegara* (2017:67), 8-29.
- Dethan, Selvi C H, John E H J Foeh, and Henny A Manafe. 2023. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Prestasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia) PT. Mitra Adiperkasa." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 4 (4): 675-87.
- Dunggio, Maryam, and Saepul Basri. 2019. "Pengaruh Sistem Kerja Kontrak Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bisnis, *Ekonomi As-Syafi, Universitas Islam* 16 (2): 166-74.
- Fransisco, Stiven, Pratama Mochamad, Nurhadi Chitra, Laksmi Rithmaya, and Nurcholis Setiawan. 2023. "Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Navya Retail Indonesia" 28 (01): 107-21.
- H edy Sutrisno. 2010. "Pengaruh Budaya Organisasi, stres Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja karyawan CV. Bintang Karya Putra di surabaya".*Ekuitas Jurnal Ekonomi dan Keuangan*) 14 (4) 460-477.
- Hasibuan. 2009. "Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah. PT.Ace Hardware Jakarta." 67 (9): 1689-99.
- Huzaifi, Ahmad, and Rizka Zulfikar. 2021. "Analisis Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Kerja Karyawan Toko HJ Dayah." *Uniska*, 1-13.
- Imam Ghozali. 2018 "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 versi 9, Semarang: badan Penerbit Universitas Diponogoro, Variabel Pemoderasi".*e-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 18-142.
- Karyono, Karyono. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan* 1 (2): 378-93.
- Lombu, Mareko, and Rosniwatiy Bangun. 2022. "Pengaruh Konflik Kerja, Lingkungan Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Indomaret Medan Sunggal." *Journal Economics and Strategy* 2 (2): 1-9.
- Nisa, & Ainun, R. 2021. "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Matahari Putra Prima Jakarta." *REPOSITORY STIE INDONESIA (STEI) Jakarta* 12 (2004): 10,11,16-17,18-19.
- Purba, Vergio Clinton Banes, Surya Pergas, Dedi Sutrisno, and Melkyory Andronicus. 2019. "Pengaruh Dan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Medan." *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat UISU* 8 (1): 1-8.
- Putri, Novia Mega, Novita Rahmawati, and Hwihanus Hwihanus. 2024. "Penerapan Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismaatama Cabang Manyar Rejo" 2

- Rahayu, DS. 2016. "Kinerja Karyawan Sangat Berpengaruh Dalam Pengoperasian Sistem Informasi Sebuah Perusahaan Retail." *Jurnal Akuntansi*, 1-23.
- Ramadhanie, Alfiraa. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Erajaya Swasembada (ERRA)." *Artikel Jurnal 1* (69): 5-24.
- Sherlie. 2020. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Supra Boga Lestari Batam Skripsi."
- Sofian, Edi, and Julkarnain. 2019. "Pengaruh Pengalaman Kerja, motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Hero Supermarket Tbk ." *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)* 4 (2): 142-49.
- Sugiyono. 2013. "Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D" *Alfabeta* 39-213.

