

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SENYUM MEDIA STATIONERY

Natasya Rahel Christanty¹, Suhartono,² Djoko Poernomo³

^{1,2,3} Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember, Jember, Indonesia

¹Email: Natasyarachel12@gmail.com

Abstract: *Senyum Media Stationery is a retail trading company that sells office and home supplies, equipment and furniture, stationery, paper and also electronic goods. This research aims to determine and analyze the influence of work discipline and work motivation on the performance of Smile Media Stationery employees. The variables used in this research are Work Discipline (X1), Work Motivation (X2) and Employee Performance (Y). The research population in this study was all employees of Smile Media Stationery, totaling 44 respondents. The sample method used was purposive random sampling. Data collection methods were carried out by distributing questionnaires, observations and interviews. The data analysis method used is Multiple Linear Regression Analysis. Based on the results of the research conducted, it is known that work discipline has a positive effect on employee performance with a significance value of 0.011 and work motivation has a positive effect on employee performance with a significance value of 0.045.*

Keywords: *Work Discipline; Work Motivation; Employee Performance*

Abstraksi: Senyum Media Stationery merupakan salah satu perusahaan perdagangan retail yang menjual perlengkapan kantor dan rumah, peralatan dan furniture, alat tulis, kertas dan juga barang elektronik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Senyum Media Stationery. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Populasi penelitian dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Senyum Media Stationery yang berjumlah 44 responden. Metode sampel yang digunakan adalah purposive random sampling. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner, observasi dan wawancara. Metode analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,011 dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,045.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Di era modern ini persaingan perusahaan semakin ketat seiring dengan berkembangnya teknologi. Perusahaan dituntut untuk meningkatkan daya saingnya secara terus – menerus demi memenuhi kebutuhan pasar. Untuk menanggapi hal tersebut perusahaan harus memperhatikan dan meningkatkan salah satu aspek yang penting dalam struktur perusahaan. Yaitu sumber daya manusia, peran sumber daya manusia dalam perusahaan sebagai pondasi utama yang dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam meraih tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2016) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sebagai modal utama, karyawan perlu dikelola agar tetap menjadi produktif. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, melalui pelatihan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan dengan harapan setiap tujuan organisasi akan tercapai dengan baik.

Menurut Abdullah (2014) Kinerja karyawan adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Ratnasari et al. (2019) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan berupa kualitatif maupun kuantitatif dalam periode tertentu. Oleh karena itu suatu perusahaan kinerja karyawan yang baik merupakan salah satu faktor yang penting untuk kemajuan perusahaan. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya, maka dari itu perusahaan melakukan beberapa upaya demi meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Zefeiti & Mohamad (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing. Ada beberapa hal yang bisa memberikan dampak pada kinerja karyawan diantaranya motivasi kerja dan disiplin kerja.

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Menurut Hartatik (2014) disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para karyawan akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan dan terwujudnya tujuan perusahaan. Disiplin kerja adalah salah satu selain kunci untuk karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya, namun juga sebagai proses karyawan dalam pengembangan kontrol diri. Menurut Sutrisno (2019) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Siagan (2014), disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja adalah arah perilaku mengacu pada yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan yang dapat mereka jalankan baik tepat maupun tidak (Adhari, 2021). Motivasi kerja adalah sekumpulan kekuatan energetik yang dimulai baik dari dalam maupun diluar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya (Wibowo, 2015). Motivasi kerja adalah proses yang menggerakkan atau mendorong seseorang melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Surya, 2017). Motivasi kerja sebagai upaya yang dilakukan perusahaan untuk mendorong karyawan dalam upaya meningkatkan kinerjanya.

Hasil observasi di Senyum Media Stationery Jember dan menurut personalia Senyum Media Stationery diketahui Jember tingkat absensi karyawan mencerminkan tingkat kedisiplinan dan kinerja karyawan. Apabila semakin tinggi tingkat absensi karyawan maka dapat dikatakan tingkat kedisiplinan dan kinerja organisasi karyawan semakin rendah. Begitupun sebaliknya, semakin rendah tingkat absensi karyawan maka semakin tinggi tingkat kedisiplinan dan kinerja karyawan. Rekapitulasi tingkat absensi karyawan dari bulan Agustus sampai Oktober tahun 2023 sebagai berikut:

Tabel 1 Rekapitulasi Laporan Kehadiran Karyawan

No.	Bulan	Terlambat	Presetase	Tidak Hadir	Presentase
1	Agustus	25,05 jam	0,28%	353	14,5%\
2	September	21,27 jam	0,24%	948	40,7%
3	Oktober	25,98 jam	0,30%	962	39,7%
Rata – rata:			0,27%		31,6%

Sumber: Senyum Media Stationery

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sebagai modal utama, karyawan perlu dikelola agar tetap menjadi produktif. Menurut Handoko (2014) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan - tujuan individu maupun organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, M. S., 2017). Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, melalui pelatihan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan dengan harapan setiap tujuan organisasi akan tercapai dengan baik. Indikator dari manajemen sumber daya manusia menurut Afandi (2018) tugas kerja, kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu dan efektifitas biaya.

Disiplin Kerja

Menurut Hartantik (2014) disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para karyawan akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan dan terwujudnya tujuan perusahaan. Menurut Ajabar (2020) menyatakan bahwa Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar - standar operasional. Menurut Siagan (2014), disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Disiplin kerja merupakan aset dan pedoman dalam suatu kinerja untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Menurut Sutrisno (2016) indikator disiplin kerja meliputi taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap peraturan lainnya.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja adalah arah perilaku mengacu pada yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan yang dapat mereka jalankan baik tepat maupun tidak (Adhari, 2021). Motivasi kerja adalah sekumpulan kekuatan energetik yang dimulai baik dari dalam maupun diluar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya (Wibowo, 2015). Motivasi kerja adalah proses yang menggerakkan atau mendorong seseorang melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan

(Surya, 2017). Motivasi kerja sebagai upaya yang dilakukan perusahaan untuk mendorong karyawan dalam upaya meningkatkan kinerjanya. Motivasi kerja merupakan dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu dengan baik dan maksimal dalam suatu pekerjaan. Indikator motivasi kerja menurut Adha et al. (2019) yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan kebutuhan sosial.

Kinerja Karyawan

Menurut Abdullah (2014) Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Ratnasari et al. (2019) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan berupa kualitatif maupun kuantitatif dalam periode tertentu. Oleh karena itu suatu perusahaan kinerja karyawan yang baik merupakan salah satu faktor yang penting untuk kemajuan perusahaan. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya, maka dari itu perusahaan melakukan beberapa upaya demi meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Zefeiti & Mohamad (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Ada beberapa hal yang bisa memberikan dampak pada kinerja pegawai diantaranya motivasi, kompetensi dan disiplin kerja. Menurut Robbins (2017) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan efektivitas.

Metode Penelitian

Pada penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menguji hipotesis yang ditetapkan. Penelitian ini menjelaskan hubungan sebab akibat yang difokuskan untuk menguji pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Senyum Media Stationery. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Senyum Media Stationery yang 78 karyawan, dengan sampel 44 orang. Sampel didapatkan dengan rumus slovin dengan teknik *purposive random sampling*.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini diberikan berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, dan bagian/divisi dalam perusahaan. Dalam karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 24 orang dengan persentase 55 %. Untuk karakteristik responden berdasarkan usia mayoritas berusia $> 19 \leq 30$ sementara itu untuk karakteristik responden berdasarkan masa kerja pada 1-5 tahun sebanyak 40 orang dengan persentase 90 % sedangkan karakteristik responden berdasarkan bagian atau divisi mayoritas pada divisi pramuniaga sebanyak 20 orang dengan persentase 46 %.

Uji Instrumen Penelitian**Uji Validitas**

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	R table	Sign.	Hasil Uji
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,832	0,2973	0,000	Valid
	X1.2	0,905	0,2973	0,000	Valid
	X1.3	0,908	0,2973	0,000	Valid
	X1.4	0,646	0,2973	0,000	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,528	0,2973	0,000	Valid
	X2.2	0,576	0,2973	0,000	Valid
	X2.3	0,663	0,2973	0,000	Valid
	X2.4	0,701	0,2973	0,000	Valid
	X2.5	0,761	0,2973	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,908	0,2973	0,000	Valid
	Y2	0,908	0,2973	0,000	Valid
	Y3	0,908	0,2973	0,000	Valid
	Y4	0,831	0,2973	0,000	Valid
	Y5	0,865	0,2973	0,000	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS, 2024

Tabel 3 menjabarkan bahwa disetiap item pada variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan menunjukkan r hitung $>$ r tabel. Dapat diketahui bahwa semua item pernyataan memiliki r hitung lebih besar dari r tabel (0,2973) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dari hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid.

1. Uji Reliabilitas

Tabel 3 Uji Reliabilitas

Variabel	Crocbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,845	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,644	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,930	0,6	Reliabel

Sumber: Data Diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel uji reliabilitas, dapat diketahui bahwa masing - masing variabel, disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai Cronbach Alpha $>$ 0,6. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

b. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Tabel 4 Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.80687859
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.126
	Negative	-.086
Test Statistic		.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.079 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data Diolah SPSS, 2024

Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji One Sample Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

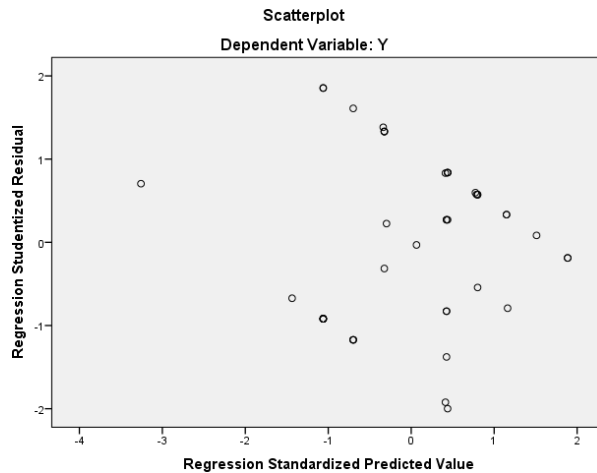
Tabel 5 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a									
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Correlations			Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta	T		Zero- border	Partial	Part	Tolerance VIF
1 (Constant)	4.755	3.152		1.509	.139				
X1	.467	.175	.378	2.665	.011	.501	.384	.343	.824 1.214
X2	.450	.217	.293	2.071	.045	.452	.308	.266	.824 1.214

a. Dependent Variable: Y

Tabel 5 memberikan hasil bahwa nilai VIF variabel disiplin kerja (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) adalah $1,214 < 10,00$ dan nilai tolerance $0,824 > 0,01$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas

Terjadi varian ketidaknyamanan dari residu dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila variannya berbeda disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linier berganda, yaitu dengan melihat grafik scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Dapat diketahui dari gambar bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi karena tidak terjadi pola yang jelas dan titik melebar di atas dan di bawah angka nol.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6 Analisis Regresi Linier Berganda

<i>Coefficients^a</i>					
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	4.755	3.152		1.509	.139
X1	.467	.175	.378	2.665	.011
X2	.450	.217	.293	2.071	.045

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 6, model regresi yang dihasilkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) yaitu:

$$Y = 4.755 + 0.467 X1 + 0.450 X2 + e$$

- Nilai Konstanta
 Nilai konstanta sebesar 4.775 menunjukkan bahwa besar kecilnya variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) saat variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) sama dengan nol, maka nilai tetap kinerja karyawan adalah 4.755
- Disiplin Kerja (X1)
 Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja(X1) bernilai positif sebesar 0,467 dan signifikansi p-value sebesar 0,011 yang berarti $< 0,05$. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan Senyum Media Stationery .
- Motivasi Kerja (X2)

Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) bernilai positif sebesar 0,450 dan signifikansi p-value sebesar 0,045 yang berarti $<0,05$. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan Senyum Media *Stationery*

d. Nilai Beta

Nilai beta yang digunakan yaitu Unstandardized Coefficients B. Nilai beta dari masing - masing variabel independen yaitu: disiplin kerja (X1) bernilai positif sebesar 0,467; motivasi kerja (X2) bernilai positif sebesar 0,450. Maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) Senyum Media *Stationery* dari paling dominan secara berurutan yaitu: disiplin kerja (X1) bernilai positif sebesar 0,467; motivasi kerja (X2) bernilai positif sebesar 0,450.

Pembahasan

a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Senyum Media *Stationery*.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Senyum Media *Stationery*. Hasil identifikasi indikator disiplin kerja menunjukkan bahwa responden mayoritas memilih sangat setuju dengan total 24 jawaban sebesar 54,54%. Temuan ini sejalan dengan indikator disiplin kerja yaitu taat terhadap aturan waktu. Dapat dikatakan karyawan dengan indikator ini dapat meningkatkan kinerjanya.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Senyum Media *Stationery*.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Senyum Media *Stationery*. Hasil identifikasi indikator motivasi kerja menunjukkan bahwa jawaban responden mayoritas memilih sangat setuju dengan total 6 jawaban sebesar 13,64%. Temuan penelitian ini sejalan dengan indikator motivasi kerja yaitu kebutuhan rasa aman. Dapat dilihat bahwa pada indikator ini memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja.

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan adalah sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Senyum Media *Stationery*. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik tingkat kedisiplinan yang diterapkan maka kinerja karyawan Senyum Media *Stationery* juga akan semakin mengalami peningkatan. Hasil uji hipotesis pertama diterima. Disiplin kerja merupakan aset dan pedoman dalam suatu kinerja untuk melakukan pekerjaan dengan baik.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Senyum Media *Stationery*. Berdasarkan hal tersebut membuktikan motivasi kerja yang sesuai akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis kedua diterima. Motivasi kerja merupakan dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu dengan baik dan maksimal dalam suatu pekerjaan.

Saran

Berdasarkan temuan pembahasan dan kesimpulan dalam penelitian ini, Senyum Media *Stationery* dapat mempertimbangkan beberapa saran sebagai berikut:

- a. Disiplin kerja karyawan Senyum Media *Stationery* yang memiliki jawaban responden tertinggi ialah dalam frekuensi kehadiran dalam item tingkat kepatuhan terhadap aturan jam kerja dan jawaban indikator terendah ialah dalam ketaatan dalam peraturan, cara meningkatkannya adalah dengan cara konsisten dalam memberikan sanksi kepada

- karyawan yang melanggar peraturan dan juga menyediakan panduan tertulis yang dapat diakses karyawan berbentuk draft.
- b. Motivasi kerja karyawan Senyum Media *Stationery* yang memiliki jawaban responden tertinggi ialah dalam frekuensi kebutuhan rasa aman dalam item penerimaan asuransi ketenagakerjaan dan jawaban indikator terendah ialah dalam kebutuhan fisik dan kebutuhan sosial, cara meningkatkannya adalah dengan cara perusahaan harus adil terhadap hak setiap karyawan, terkait BPJS Kesehatan dan jatah cuti tahunan.
 - c. Kinerja karyawan Senyum Media *Stationery* yang memiliki jawaban responden tertinggi ialah dalam frekuensi kualitas pelayanan dan kerja sama dan jawaban indikator terendah ialah dalam kuantitas kerja, cara meningkatkannya adalah dengan cara melaksanakan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan Senyum Media *Stationery*, sehingga dapat meningkatkan kemampuan kerja para karyawan.

Referensi

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Qiara Media.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish (CV Budi Utama).
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku praktis mengembangkan SDM (Laksana.)*. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. P. M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120–127. <https://doi.org/10.32493/JJSMD.v4i2.9281>
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., & Yana, D. (2019). Impact of Talent Management, TalentPool, Employee Engagement and Employee Retention. In *Proceding InternationalConference 1st ICUTK*.
- Rayyan, A., & Paryanti, A. B. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 9–19.
- Siagan, S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surya, C. G. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di One Way Production. *Agora*, 5(2).
- Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Zefeiti, S. M. B. A., & Mohamad, N. A. (2017). TheInfluence of Organizational Commitment onOmani Public Employees' Work Performance. *International Review of Management and Marketing*, 7(2), 151–160. Retrieved from <http://www.econjournals.com>