



# 14.75%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 18 JUL 2025, 2:48 PM

## Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

**IDENTICAL** 0.06%  
**CHANGED TEXT** 14.68%

## Report #27549801

**11 13 20 30 43 110** BAB I PENDAHULUAN 1.1 Latar Belakang Dalam perkembangan bisnis, kontribusi sumber daya manusia begitu signifikan. Tingkat efisiensi dan produktivitas yang optimal dapat dicapai melalui pengelolaan yang efektif terhadap berbagai sumber daya seperti modal, teknologi, dan elemen lainnya. Pengaturan yang baik dan penggunaan yang tepat dari sumber daya tersebut memungkinkan organisasi untuk mencapai target yang telah ditetapkan dengan lebih efektif (Vinando & Saputra, 2022). Karenanya, penting untuk memiliki SDM yang berkualitas dalam mengelola berbagai sumber daya. Artinya, meskipun sumber daya berlimpah, tanpa SDM yang kompeten, pengelolaan dan pemanfaatannya akan sia-sia (Sinambela, 2019). Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menjaga pertumbuhan dan daya saing perusahaan (Kurniawan, 2021). Namun, permasalahan sering kali muncul ketika perusahaan tidak dapat memaksimalkan potensi karyawan dalam upaya mencapai target yang telah ditetapkan. Meskipun banyak karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai, hal ini belum tentu berbanding lurus dengan pencapaian kinerja yang optimal (Sabrina, 2021). Permasalahan ini kerap dikaitkan dengan kurangnya motivasi dan disiplin kerja, yang merupakan dua faktor penting dalam mencapai kinerja maksimal. Karena faktor manusia atau karyawan memainkan peran sentral dalam menentukan pencapaian tujuan organisasi (Jufrizen & Sitorus, 2021). Keberhasilan sebuah organisasi bergantung pada kinerja

sumber daya manusia, sehingga setiap organisasi akan berupaya meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Ahmadi, 2021). Kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana mereka berhasil dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang mereka emban, baik dari segi kualitas maupun kuantitas hasil kerja mereka (Martha & Putra, 2020). Kinerja dianggap baik ketika mencakup beberapa elemen utama. Pertama, ini melibatkan pemahaman karyawan terhadap tugas mereka dan kemampuan mereka dalam menyelesaikannya. Kedua, ini mencakup kemampuan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan tugas yang diberikan oleh atasan mereka, serta memiliki inisiatif, tekad, dedikasi yang tinggi, dan kemampuan mengatasi hambatan dan tantangan yang muncul dalam menjalankan pekerjaan (Kurniawan, 2021). Rumah Potong Ayam (RPA) PT Ciomas Adisatwa Unit Parung merupakan rumah potong ayam modern yang memproduksi karkas ayam segar, higienis dan halal. Persaingan ini mendorong perusahaan untuk terus berinovasi dalam meningkatkan penjualan dan efisiensi produksi (Sari et al., 2021). Salah satu objek penelitian ini adalah Rumah Potong Ayam PT Ciomas Adisatwa unit Parung, yang merupakan salah satu peserta utama di sektor ini. Perusahaan ini menuntut sumber daya 1 manusia yang memiliki kreativitas, inovasi, dan kemampuan bersaing guna memastikan proses operasional berjalan dengan optimal dan efisien. 75 Oleh karena itu, pemahaman tentang motivasi kerja dan disiplin kerja yang merupakan beberapa faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja sangat penting. Pemahaman motivasi manusia dalam organisasi penting karena memengaruhi perilaku kerja, karena perilaku adalah cerminan dari motivasi (Sutrisno, 2020). Ketika motivasi tinggi, seseorang akan memiliki dorongan untuk bekerja keras demi mencapai tujuan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas mereka (Rahayu, 2023). Motivasi mendorong karyawan untuk bertindak sesuai kehendak, sementara motif menjadi pendorong untuk mencapai tujuan tertentu (Fahmi & Wardani, 2023). Hasil kerja yang optimal sering kali diidentifikasi sebagai indikator dari kinerja karyawan yang baik.

Jika produktivitas meningkat, maka harapan perusahaan untuk meningkatkan laba juga akan meningkat. Peningkatan produktivitas ini sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, yang merupakan aset manusia dalam perusahaan (Silaen et al., 2020). 103 Kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal seperti budaya organisasi dan dukungan dari organisasi itu sendiri. Di sisi lain, faktor internal melibatkan perilaku warga organisasi, etos kerja, dan nilai-nilai individu yang dimiliki masing-masing orang (Nur'aini, 2019). Etos kerja dan nilai-nilai karyawan berhubungan erat dengan tingkat disiplin kerja. Kehadiran disiplin kerja memastikan pemeliharaan tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, yang pada gilirannya mendukung pencapaian kinerja yang terbaik. Selain itu, disiplin juga menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan, yang dapat meningkatkan kinerja mereka dalam menjalankan pekerjaan (Farisi & Lesmana, 2021). Tindakan disiplin bertujuan untuk menjaga keteraturan dalam organisasi. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan efisiensi dengan mencegah pemborosan waktu dan kerusakan sumber daya akibat kelalaian. Disiplin juga mengatasi masalah seperti keterlambatan, kesalahan, dan perbedaan dalam pendapatan karyawan, sambil mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh ketidakpahaman (Muntaz, 2021).

PT Ciomas Adisatwa, yang didirikan pada tahun 1993, adalah penyedia produk-produk olahan protein hewani yang berkomitmen untuk menghasilkan produk berkualitas tinggi yang segar, higienis, dan dapat diandalkan. 1 Perusahaan ini memiliki jaringan peternakan ayam dan fasilitas pemotongan ayam yang tersebar di berbagai wilayah metropolitan di Indonesia. 42 PT Ciomas Adisatwa memproduksi lebih dari 100 jenis produk ayam mentah dan olahan, yang dapat diorder sesuai kebutuhan perusahaan baik untuk pasar dalam negeri maupun luar negeri. 1 42 Selain itu, perusahaan ini juga mengembangkan produk khusus untuk pelanggan yang menginginkan produk eksklusif. 80 Pengiriman produk dilakukan menggunakan kendaraan higienis dengan suhu penyimpanan yang terkontrol, menjaga produk agar tetap segar dan bermutu. Dengan komitmen ini, PT Ciomas Adisatwa menjadi penyedia terkemuka dalam

industri produk daging ayam. 2 Tabel 1. 1 Data Konsumsi Rumah Tangga atas Daging Ayam di Indonesia Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS), 2022 Daging ayam merupakan salah satu jenis daging yang banyak dikonsumsi oleh masyarakat karena mudah dikonsumsi, mudah diolah menjadi produk olahan lainnya, mudah diperoleh, dan yang terpenting mengandung kadar protein yang tinggi (Badan Pusat Statistik, 2022). Berdasarkan Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas) yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) pada September 2021 seperti yang disajikan pada Tabel 1.1, rata-rata konsumsi daging ayam broiler di tingkat rumah tangga secara nasional mencapai 6.048 kg per kapita per tahun. Angka tersebut menunjukkan peningkatan sebesar 8,62 persen dibanding tahun 2020. Peningkatan konsumsi daging ayam ini terjadi setiap tahun dan baru mencakup konsumsi di tingkat rumah tangga saja, belum termasuk konsumsi di restoran, warung, rumah makan, industri, hotel, dan kegiatan lainnya. Untuk memenuhi permintaan yang terus meningkat tersebut, kapasitas produksi dalam negeri juga perlu ditingkatkan

Permasalahan di PT Ciomas Adisatwa adalah terdapat penurunan kinerja karyawan khususnya pada bagian produksi. Kinerja karyawan yang terus menurun dapat berdampak pada capaian dan performa kerja pada departemen produksi, dan berpotensi mempengaruhi hubungan dengan pelanggan serta citra perusahaan. Hal ini berdampak negatif pada hasil produksi dan sekaligus memengaruhi pencapaian target produksi bulanan yang sudah ditentukan. Tabel 1. 2 Data Target versus Capaian Produksi PT Ciomas Adisatwa unit Parung Periode bulan Januari-September 2023 Sumber: PPIC ADM PT Ciomas Adisatwa Unit Parung, 2023 Berdasarkan data pada Tabel 1.2 di atas, menggambarkan perbandingan antara target produksi dan capaian produksi PT Ciomas Adisatwa Unit Parung selama periode Januari hingga September 2023. Dari tersebut mencerminkan penurunan target produksi versus capaian produksi selama periode Januari hingga September 2023 di PT Ciomas Adisatwa Unit Parung. Selain itu juga selama periode bulan Januari sampai dengan September tahun 2023 tidak pernah

terjadi pemenuhan capaian produksi atas target produksi. Selain itu, selama periode bulan Januari hingga September 2023, tidak pernah tercapai capaian produksi yang melampaui target yang telah ditetapkan. Kurangnya pencapaian target produksi berpotensi menyebabkan kerugian bagi perusahaan, seperti pendapatan yang lebih rendah dari yang diharapkan dan ketidakmampuan memenuhi kontrak penjualan yang telah dijanjikan kepada pelanggan. Penurunan kinerja karyawan di bagian produksi sering kali disertai dengan tingkat absensi atau ketidakhadiran yang tinggi. Kondisi ini menjadi tantangan serius bagi perusahaan, karena tidak hanya mengganggu operasional harian, tetapi juga menghambat kelancaran seluruh proses produksi. Ketidakhadiran karyawan secara signifikan dapat menyebabkan beban kerja yang tidak merata, penurunan efisiensi tim, dan keterlambatan dalam memenuhi jadwal produksi. Akibatnya, target produksi yang telah ditetapkan menjadi sulit tercapai, yang pada akhirnya dapat berdampak pada kepuasan pelanggan, reputasi perusahaan, dan potensi kerugian finansial.

Tabel 1. 3 Data Kehadiran Karyawan Produksi PT Ciomas Adisatwa unit Parung Periode bulan Januari s/d Desember 2023 Sumber: HRD ADM PT Ciomas Adisatwa Unit Parung Data absensi pada tabel 1.3 di atas menyajikan data absensi karyawan produksi PT Ciomas Adisatwa Unit Parung selama periode Januari hingga September 2023, yang mencakup kategori izin, sakit, dan alfa. Berdasarkan tabel tersebut, terlihat adanya tren peningkatan jumlah hari absensi karyawan dari waktu ke waktu. Pada bulan Januari, total hari absensi tercatat sebanyak 214 hari, sementara pada bulan September meningkat menjadi 227 hari. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan cenderung meningkat secara bertahap selama periode tersebut. Dalam kajian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, terdapat perbedaan pandangan dari beberapa penelitian. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Elisabeth (2023) kinerja bisa dipengaruhi oleh motivasi kerja secara signifikan. **111** Hal ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan hasil kerja seseorang.

Hasil penelitian tersebut bertolak belakang dengan hasil penelitian Hutabarat et al., (2023) yang mengklaim bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi. Disiplin kerja secara langsung dan signifikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Maulidina et al., 2023). Sementara itu dalam penelitian Fahmi & Wardani (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui disiplin kerja (Anwar & Abrar, 2023). Akan tetapi, penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Kiswanto et al., (2022) yang menyatakan bahwa, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui disiplin kerja. Melihat perbedaan hasil penelitian terkait pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja, muncul dugaan bahwa disiplin kerja mungkin berperan penting dalam meningkatkan capaian motivasi karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kii et al., (2024) disiplin dapat memengaruhi motivasi, yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja. Dalam konteks ini, penting untuk membedakan antara kinerja dan produktivitas. Produktivitas mengacu pada jumlah hasil yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu, sedangkan kinerja mencakup dimensi yang lebih luas, seperti efektivitas, kualitas kerja, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Berdasarkan beberapa penelitian, motivasi memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan (Elisabeth, 2023), namun beberapa studi lain seperti Hutabarat et al., (2023) justru menemukan bahwa motivasi tidak berdampak signifikan 4 pada kinerja. Disiplin kerja, seperti yang dikemukakan oleh Maulidina et al., (2023), juga menunjukkan pengaruh langsung terhadap kinerja. Akan tetapi, ada pula penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak selalu berdampak pada kinerja, seperti yang dilaporkan oleh Fahmi & Wardani (2023). Penelitian ini menemukan kesenjangan yang penting, yakni hubungan interaksi antara motivasi dan disiplin kerja yang belum sepenuhnya dipahami. Penelitian saya bertujuan untuk menjelaskan interaksi ini dan mengapa kinerja

karyawan sering kali tidak mencapai target produksi, meskipun kedua variabel ini dianggap penting. Urgensi dari penelitian ini sangat tinggi, terutama dalam konteks peningkatan kinerja karyawan sebagai penentu utama keberhasilan perusahaan. Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada sumber daya finansial atau teknologi semata, tetapi lebih pada kualitas dan kinerja sumber daya manusianya. Hal ini sangat relevan bagi PT Ciomas Adisatwa Unit Parung, sebuah rumah potong ayam modern yang menghadapi tantangan nyata dalam menjaga produktivitas dan efisiensi proses produksinya. Penurunan kinerja karyawan produksi yang teridentifikasi melalui ketidaktercapaian target produksi dan meningkatnya angka absensi menunjukkan bahwa terdapat masalah mendasar yang perlu ditelusuri, terutama yang berkaitan dengan motivasi dan disiplin kerja. Motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua aspek internal karyawan yang terbukti berperan penting dalam menentukan kinerja, tetapi masih menyisakan ruang diskusi dan ketidakpastian dalam dunia akademik. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa motivasi berperan signifikan terhadap kinerja, sementara penelitian lain membantah temuan tersebut. Hal serupa juga terjadi pada variabel disiplin kerja. Adanya perbedaan hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa hubungan antara motivasi, disiplin, dan kinerja belum sepenuhnya dipahami. Oleh karena itu, riset ini penting untuk memperjelas bagaimana kedua variabel tersebut, baik secara langsung maupun dalam interaksinya, dapat memengaruhi performa karyawan secara keseluruhan. Lebih jauh, urgensi penelitian ini semakin mengemuka ketika mempertimbangkan sektor usaha yang dijalankan oleh PT Ciomas Adisatwa. Sebagai produsen daging ayam dalam skala besar yang terintegrasi dengan rantai pasok nasional dan internasional, perusahaan ini dituntut untuk menjaga stabilitas kualitas dan kuantitas produksinya setiap hari. Apabila kinerja karyawan menurun, maka implikasinya bukan hanya pada output produksi, tetapi juga terhadap reputasi perusahaan, loyalitas pelanggan, dan bahkan hubungan kontraktual dengan mitra bisnis.

Dengan meningkatnya konsumsi daging ayam di Indonesia, sebagaimana dilaporkan oleh Badan Pusat Statistik (2022), perusahaan seperti PT Ciomas Adisatwa dituntut untuk mampu memenuhi permintaan yang semakin tinggi secara konsisten dan berkualitas. Hal ini hanya mungkin dicapai jika kinerja sumber daya manusianya terjaga dengan baik. 5 Dari sudut pandang manajerial, penelitian ini memberikan kontribusi praktis dalam bentuk rekomendasi strategi pengelolaan karyawan yang lebih efektif. Pemahaman mendalam mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja dapat membantu manajer dalam merancang kebijakan SDM yang lebih tepat sasaran, misalnya dalam sistem penghargaan, pelatihan disiplin, atau penguatan budaya kerja yang mendukung kinerja tinggi. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan nilai ilmiah melalui klarifikasi hubungan antarvariabel, tetapi juga nilai aplikatif yang tinggi untuk dunia industri, khususnya perusahaan di sektor pengolahan pangan yang menuntut efisiensi dan ketepatan operasional setiap saat. Singkatnya, urgensi dari penelitian ini terletak pada kontribusinya dalam menjawab persoalan kinerja karyawan yang menurun melalui telaah yang komprehensif terhadap peran motivasi dan disiplin kerja. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat membantu PT Ciomas Adisatwa serta perusahaan sejenis dalam membentuk strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif untuk menghadapi tantangan produktivitas di masa mendatang. 91 Dalam rangka mencapai tujuan bisnis, peran sumber daya manusia sangat penting, dengan kinerja karyawan yang baik menjadi kunci kesuksesan. Faktor seperti motivasi kerja karyawan dan disiplin karyawan memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan, tetapi penelitian sebelumnya menghasilkan temuan yang beragam. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, serta mempertimbangkan peran disiplin kerja sebagai faktor moderasi pada perusahaan pengolahan makanan yang memerlukan tingkat kedisiplinan dan ketahanan fisik yang tinggi pada PT Ciomas Adisatwa Unit Parung. Penelitian ini diharapkan akan memberikan wawasan tambahan tentang

faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. 3 4 7 12 20 43 48 52 69 1.2

Rumusan Masalah Rumusan masalah yang digunakan dalam penelitian ini

dapat dijabarkan ke dalam rincian berikut berdasarkan penjelasan latar

belakang yang telah diberikan: 1. 1 2 3 4 7 12 13 51 Apakah motivasi kerja

memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Ciomas Adisatwa Unit

Parung? 2. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja? 1 2 3 12 13

51 3. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja

karyawan di PT Ciomas Adisatwa Unit Parung? 4. Apakah disiplin kerja memediasi

hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan di PT Ciomas Adisatwa Unit Parung?

3 13 52 122 1.3 Tujuan Penelitian Tujuan penelitian dari penelitian ini, yaitu: 1.

2 3 15 Untuk menguji dan menganalisis motivasi kerja terhadap kinerja

karyawan di perusahaan PT Ciomas Adisatwa Unit Parung. 6 2. Untuk

menguji dan menganalisis motivasi kerja terhadap disiplin kerja di

perusahaan PT Ciomas Adisatwa Unit Parung. 2 7 15 102 3. Untuk menguji dan

menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT

Ciomas Adisatwa Unit Parung. 4. Untuk menguji dan menganalisis apakah

disiplin kerja memiliki peran mediasi dalam hubungan antara motivasi

kerja dan kinerja karyawan di PT Ciomas Adisatwa Unit Parung. 20 101 1.4 Manfaat

Penelitian Harapannya, penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi PT Ciomas Adisatwa.

Unit Parung dalam meningkatkan kinerja karyawan mereka. Selain itu,

penelitian ini juga memiliki potensi untuk menjadi referensi yang

berharga bagi perusahaan-perusahaan lain dalam meningkatkan manajemen dan

motivasi karyawan mereka. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi

yang signifikan terhadap literatur yang membahas topik-topik seperti

kinerja, motivasi dan disiplin kerja pada bidang perusahaan pengolahan

makanan khususnya pada bagian produksi di industri rumah potong ayam

(RPA). Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan

wawasan yang berarti dalam pemahaman kita tentang faktor-faktor yang

memengaruhi kinerja karyawan di industri rumah potong ayam modern,

terutama di perusahaan PT Ciomas Adisatwa Unit Parung. 129 7 BAB II TINJAUAN

PUSTAKA 2.1 Kajian Teori 2.1 1 Motivasi Kerja Rangsangan atau dorongan

yang mendorong setiap karyawan untuk melaksanakan tugasnya dikenal sebagai motivasi kerja (Irfan & Mahargiono, 2023). Motivasi umumnya dianggap sebagai faktor yang memengaruhi perilaku individu, karena motivasi lah yang mendorong mereka untuk melakukan tindakan tertentu (Sutrisno, 2020). Motivasi merupakan suatu hasrat yang dapat menggerakkan, mempengaruhi, atau menantang mereka untuk bertindak atau tidak bertindak dalam suatu hal tertentu (Duha, 2020). Motivasi yaitu situasi internal yang menggerakkan individu guna melaksanakan tindakan atau aktivitas secara sadar, dipengaruhi oleh tujuan, kebutuhan, atau rangsangan eksternal (Fathurrochman, 2020). Motivasi kerja adalah kombinasi perilaku dan faktor-faktor yang memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas mereka (Indahingwati & Novianto Eko Nugroho, 2020). Ini juga merupakan proses di mana individu menunjukkan seberapa kuat, ke arah mana, dan seberapa gigih mereka bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kekuatan internal yang mendorong seseorang untuk bertindak atau bekerja guna mencapai tujuan tertentu, berdasarkan definisi profesional motivasi yang telah dijelaskan sebelumnya. Motivasi melibatkan keinginan, dorongan, dan faktor-faktor yang memengaruhi perilaku seseorang dalam mencapai tujuan, baik dalam konteks individu maupun dalam konteks kerja suatu organisasi. dalam industri ini. Menurut Sukatin et al., (2022) Fungsi motivasi mencakup tiga aspek utama, yaitu : Pertama, motivasi berfungsi sebagai pendorong atau pemacu individu untuk bertindak atau melakukan sesuatu. Dalam hal ini, motivasi berperan sebagai tenaga penggerak dari dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk mengambil inisiatif dalam melakukan suatu aktivitas. Tanpa adanya motivasi, seseorang cenderung bersikap pasif dan tidak memiliki dorongan untuk berbuat lebih dalam pekerjaan atau kehidupan sehari-hari. 10 Dorongan ini bisa bersumber dari kebutuhan internal (seperti keinginan untuk berkembang, rasa tanggung jawab, atau kepuasan batin) maupun eksternal (seperti penghargaan, promosi jabatan, atau insentif). Dalam dunia kerja, misalnya, seorang

karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan semangat kerja yang besar, tidak mudah menyerah dalam menghadapi tantangan, serta selalu berusaha mencari cara terbaik untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Kedua, motivasi memiliki fungsi untuk menentukan arah tindakan yang akan diambil individu menuju tujuan yang ingin dicapai. Artinya, motivasi tidak hanya mendorong seseorang untuk bertindak, tetapi juga mengarahkan tindakan tersebut agar tidak menyimpang dari sasaran yang telah ditetapkan. Dengan adanya arah yang jelas, energi dan upaya yang dikeluarkan oleh individu menjadi lebih terfokus dan terorganisir. Hal ini sangat penting dalam konteks organisasi, di mana setiap karyawan harus memiliki kesamaan visi dan misi agar seluruh sumber daya manusia dapat bergerak secara harmonis dalam mencapai target perusahaan. Misalnya, karyawan yang termotivasi oleh keinginan untuk meraih penghargaan "karyawan terbaik" akan lebih memilih tindakan-tindakan yang selaras dengan nilai-nilai dan tujuan perusahaan, seperti meningkatkan produktivitas kerja, menunjukkan sikap profesional, serta berkolaborasi dengan tim. Ketiga, motivasi juga berfungsi sebagai pembimbing bagi individu dalam memilih tindakan yang paling tepat dan relevan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. **97** Dalam kehidupan kerja, individu sering dihadapkan pada berbagai pilihan atau alternatif tindakan. Fungsi motivasi di sini adalah membantu individu untuk menyaring pilihan tersebut dan memilih mana yang paling sesuai dengan tujuannya. Misalnya, seorang karyawan yang termotivasi untuk meningkatkan kompetensinya mungkin akan memutuskan untuk mengikuti pelatihan atau mengambil tanggung jawab tambahan agar bisa belajar lebih banyak. Motivasi mendorong individu untuk mengambil keputusan yang strategis dan efektif, serta menjauhkan dari tindakan yang tidak produktif atau bahkan merugikan. Secara keseluruhan, ketiga fungsi motivasi ini menunjukkan bahwa motivasi bukan sekadar dorongan instan, melainkan sebuah sistem internal yang kompleks dan terarah. Motivasi membantu seseorang untuk memiliki drive atau energi, menetapkan goal yang jelas,

serta memilih path atau cara yang paling optimal untuk mencapainya. Dalam dunia kerja, pemahaman terhadap fungsi motivasi sangat penting bagi manajemen organisasi karena hal ini dapat digunakan sebagai dasar dalam menyusun strategi peningkatan kinerja karyawan, seperti melalui pemberian insentif, pelatihan pengembangan diri, hingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Tanpa motivasi yang kuat dan terarah, upaya organisasi untuk mencapai target yang telah dirumuskan akan berjalan lambat dan tidak efisien. Menurut Anshory et al., (2024) terdapat beberapa indikator motivasi, yakni: a. Tanggung jawab, merupakan indikator pertama yang menunjukkan sejauh mana seorang individu merasa memiliki kewajiban moral dan profesional untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik. Ketika seorang karyawan diberi kepercayaan untuk mengelola suatu 9 pekerjaan atau proyek tertentu, mereka akan merasa dihargai dan dianggap mampu. Hal ini secara langsung meningkatkan motivasi intrinsik karena mereka merasa menjadi bagian penting dari keberhasilan tim atau organisasi. Perasaan memiliki tanggung jawab juga menciptakan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan, sehingga mendorong individu untuk memberikan hasil kerja terbaik, menghindari kelalaian, dan bersikap lebih proaktif. b. Prestasi kerja, sebagai indikator kedua, merujuk pada hasil nyata yang dicapai oleh individu melalui usaha mereka dalam menyelesaikan suatu tugas atau tanggung jawab. Karyawan yang berhasil mencapai target, menyelesaikan proyek penting, atau menciptakan inovasi baru akan merasakan kepuasan pribadi dan kebanggaan atas pencapaian tersebut. Prestasi ini sering menjadi sumber motivasi yang kuat, karena memberikan pengalaman keberhasilan yang dapat membangun kepercayaan diri dan memperkuat keinginan untuk terus meningkatkan diri. Di sisi lain, lingkungan kerja yang menghargai dan memberikan ruang bagi pencapaian akan memperkuat semangat kompetitif sehat dan produktivitas tim. c. Peluang untuk maju, mencerminkan adanya jalan atau kesempatan bagi karyawan untuk tumbuh dan berkembang dalam jalur karier mereka. Ketika perusahaan memberikan akses terhadap pelatihan, bimbingan, atau jenjang

promosi yang jelas, maka karyawan akan merasa termotivasi untuk bekerja lebih keras guna meraih peluang tersebut. Kesempatan untuk maju tidak hanya menyangkut kenaikan jabatan, tetapi juga mencakup peningkatan keterampilan, perluasan tanggung jawab, dan eksposur terhadap tantangan baru. Dalam lingkungan kerja yang memberikan peluang pengembangan, karyawan cenderung menunjukkan loyalitas lebih tinggi dan semangat kerja yang berkelanjutan. d. **14** Pengakuan atas kinerja, merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas kerja keras dan hasil yang mereka capai. **14 89** Pengakuan ini bisa berupa pujian secara lisan, sertifikat penghargaan, bonus, kenaikan gaji, hingga promosi jabatan. **50** Pengakuan memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi karena menunjukkan bahwa kontribusi karyawan dihargai dan diakui. Karyawan yang merasa diperhatikan dan diapresiasi akan lebih bersemangat untuk terus memberikan performa terbaiknya. Sebaliknya, ketiadaan pengakuan dapat menurunkan motivasi, bahkan memicu penurunan semangat kerja dan turnover. e. Pekerjaan yang menantang, menjadi indikator terakhir yang menunjukkan bahwa tugas yang diberikan kepada karyawan tidak monoton, tetapi memiliki kompleksitas atau tingkat kesulitan tertentu yang mendorong mereka untuk berpikir kritis, kreatif, dan inovatif. Pekerjaan yang menantang memberi ruang bagi karyawan untuk belajar hal baru, mengasah keterampilan, dan melampaui batas kemampuan mereka. Tantangan dalam pekerjaan dapat menciptakan rasa penasaran dan semangat untuk menyelesaikan masalah, yang akhirnya mendorong peningkatan motivasi kerja. 10 Karyawan akan merasa tertantang secara positif ketika diberikan tanggung jawab yang membutuhkan pemikiran strategis dan kemampuan pemecahan masalah. 2.1.2 Disiplin Kerja Disiplin merupakan pandangan terhadap aturan dan kebijakan organisasi oleh anggotanya, yang membuatnya mau secara sukarela menyesuaikan diri dengan aturan dan kebijakan tersebut (Sutrisno, 2020). Sementara itu Heriyanto et al., (2020) mengatakan bahwa disiplin adalah ketekunan, ketaatan, dan sikap hormat yang tampak dalam kesesuaian dengan aturan yang telah disepakati antara organisasi dan

pegawainya. Menurut Ismail & Netty Kurniasari (2022) Disiplin kerja adalah himpunan norma dan kebiasaan yang berlaku di organisasi perusahaan yang harus dipatuhi secara konsisten oleh semua karyawan. Sedangkan menurut Sinambela (2021) menyatakan bahwa kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tekun, konsisten, dan sesuai ketentuan yang berlaku tanpa melanggar pedoman yang ditetapkan. Sementara itu Adinda et al., (2023) mengatakan bahwa disiplin kerja seseorang karyawan dapat diperlihatkan dari kehadirannya di tempat kerja, pekerja dengan disiplin yang tinggi akan mampu berfungsi dengan efektif bahkan tanpa pengawasan langsung dari atasan.. Menurut Terry (2020), jenis-jenis disiplin meliputi: a. Self-imposed discipline Self-imposed discipline atau disiplin yang muncul dari dalam diri sendiri merupakan bentuk kedisiplinan yang paling ideal dan berkelanjutan. Jenis disiplin ini bersumber dari kesadaran pribadi, bukan karena tekanan atau pengaruh dari luar. Seorang individu yang memiliki self-imposed discipline akan mematuhi aturan, etika, dan norma-norma yang berlaku dengan tulus, tanpa harus diawasi atau dipaksa oleh pihak lain. Mereka bekerja atau bertindak berdasarkan pemahaman dan komitmen pribadi terhadap nilai-nilai kedisiplinan, tanggung jawab, serta integritas. Contoh nyata dari self-imposed discipline di tempat kerja adalah karyawan yang datang tepat waktu setiap hari, menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu, dan tidak perlu diingatkan untuk menjaga etika atau standar kerja yang baik. Mereka melakukannya karena memiliki kesadaran bahwa kontribusinya penting bagi keberhasilan organisasi dan karena mereka ingin menjaga profesionalisme diri sendiri. Jenis disiplin ini sangat penting dalam menciptakan budaya kerja yang positif dan produktif, karena didorong oleh motivasi intrinsik dan rasa tanggung jawab yang tinggi. Keunggulan dari self-imposed discipline adalah keberlanjutan dan efektivitasnya. Karena berasal dari dalam diri individu, kedisiplinan ini cenderung bertahan lama dan tidak mudah goyah meskipun tidak ada pengawasan. Di samping itu, self-imposed discipline juga menciptakan lingkungan kerja

yang lebih harmonis, karena setiap individu 11 berkontribusi secara sadar dalam menjaga keteraturan dan etos kerja. Namun demikian, untuk menumbuhkan disiplin jenis ini, diperlukan proses pembinaan karakter yang konsisten, serta lingkungan yang mendukung pengembangan nilai-nilai moral dan profesionalisme.

b. Command discipline Berbeda dari self-imposed discipline, command discipline adalah jenis kedisiplinan yang timbul karena adanya dorongan atau tekanan eksternal, seperti perintah dari atasan, peraturan organisasi, atau ancaman hukuman dan sanksi. Dalam hal ini, individu mematuhi aturan bukan semata-mata karena kesadaran pribadi, tetapi karena adanya konsekuensi negatif yang akan diterima jika mereka melanggar. Disiplin jenis ini bersifat reaktif dan normatif, di mana perilaku patuh dipengaruhi oleh struktur otoritas dan sistem kontrol yang diberlakukan dalam organisasi atau masyarakat. Command discipline sering diterapkan dalam situasi di mana struktur dan kepatuhan mutlak diperlukan, seperti dalam lingkungan militer, kepolisian, atau perusahaan dengan sistem kerja yang sangat hierarkis dan formal. Contohnya adalah seorang karyawan yang mengikuti peraturan berpakaian, datang tepat waktu, atau menyelesaikan pekerjaan karena takut mendapat teguran, potongan gaji, atau bahkan pemutusan hubungan kerja. Mereka mengikuti aturan karena tidak ingin menerima sanksi, bukan karena dorongan internal. Meskipun command discipline efektif dalam menjaga keteraturan dan kepatuhan dalam jangka pendek, jenis disiplin ini memiliki keterbatasan. Ketika pengawasan atau tekanan eksternal dilepaskan, individu yang bergantung pada command discipline cenderung kehilangan arah atau melanggar aturan. Oleh karena itu, meskipun command discipline penting sebagai dasar penegakan aturan dan pengendalian perilaku, jenis ini sebaiknya tidak menjadi satu-satunya pendekatan dalam membangun kedisiplinan di lingkungan kerja. Diperlukan keseimbangan antara pemberian arahan dan pembentukan kesadaran individu agar kedisiplinan dapat tumbuh secara holistik. Menurut Anggraeni (2019), beberapa aspek disiplin kerja, yaitu:

a. Kehadiran Kehadiran merupakan salah satu

indikator dasar dalam menilai disiplin kerja seorang karyawan. Istilah ini mengacu pada kondisi di mana seorang karyawan hadir di tempat kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kehadiran yang baik tidak hanya ditandai dengan jumlah hari kerja yang terpenuhi, tetapi juga dengan ketepatan waktu dalam datang dan tidak meninggalkan pekerjaan sebelum jam kerja berakhir. Karyawan yang memiliki kedisiplinan dalam hal kehadiran menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap tanggung jawab pekerjaannya, serta menghormati sistem dan jadwal yang telah diberlakukan oleh perusahaan. Sebaliknya, ketidakhadiran yang berulang 12 atau keterlambatan yang sering kali terjadi akan berdampak buruk pada produktivitas tim maupun organisasi secara keseluruhan.

b. Waktu Kerja Waktu kerja mengacu pada lamanya waktu yang secara resmi ditetapkan oleh perusahaan di mana karyawan diwajibkan untuk bekerja.

**2 127** Ini mencakup jam masuk, jam istirahat, dan jam pulang. Disiplin terhadap waktu kerja mencerminkan sikap profesional seorang karyawan dalam menghargai waktu yang telah ditetapkan, baik untuk dirinya sendiri, rekan kerja, maupun sistem operasional perusahaan. Alat ukur seperti kartu kehadiran, fingerprint, atau sistem digital absensi digunakan untuk mencatat kepatuhan terhadap waktu kerja tersebut. Karyawan yang mampu mematuhi ketentuan waktu kerja secara konsisten dinilai memiliki integritas dan komitmen tinggi terhadap peraturan yang berlaku di tempat kerja.

c. Mengikuti Instruksi Mengikuti instruksi berarti melaksanakan tugas atau perintah kerja yang diberikan oleh atasan atau pihak yang berwenang dengan tepat, akurat, dan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan. Karyawan yang mampu menjalankan instruksi dengan baik menunjukkan sikap patuh, mampu bekerja sama dalam struktur organisasi, serta memiliki tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan. Kedisiplinan dalam mengikuti instruksi juga mencerminkan sejauh mana seseorang mampu memahami tujuan organisasi dan berkontribusi dalam pencapaian tujuan tersebut melalui tindakan yang terarah dan sesuai prosedur.

d. Kepatuhan terhadap Peraturan Kepatuhan terhadap peraturan

adalah bentuk kedisiplinan yang mencakup kepatuhan karyawan terhadap semua kebijakan, prosedur, kode etik, dan aturan perusahaan. Hal ini dapat meliputi aturan berpakaian, penggunaan fasilitas kantor, jam kerja, serta tata tertib umum dalam berinteraksi antarpegawai dan dengan pelanggan. Peraturan dibuat untuk menjaga ketertiban dan efisiensi operasional organisasi. Oleh karena itu, karyawan yang mematuhi peraturan perusahaan tidak hanya menunjukkan loyalitas dan profesionalisme, tetapi juga turut menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan produktif. e. Produktivitas Kerja Produktivitas kerja merujuk pada tingkat efisiensi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka dalam periode waktu tertentu dengan hasil yang optimal. Hal ini mencerminkan kemampuan karyawan dalam memanfaatkan waktu kerja, sumber daya, dan keterampilannya secara efektif. Disiplin dalam bekerja menjadi faktor utama yang memengaruhi produktivitas karena karyawan yang disiplin cenderung bekerja secara konsisten, fokus, dan sesuai target. 49 Dengan

kedisiplinan, produktivitas kerja dapat terus ditingkatkan tanpa mengorbankan kualitas hasil pekerjaan yang dihasilkan. 13 f. Ketentuan

Pemakaian Seragam Kerja Pemakaian seragam kerja merupakan bagian dari implementasi budaya organisasi yang bertujuan menciptakan identitas dan keseragaman di lingkungan kerja. Disiplin dalam mengenakan seragam sesuai ketentuan yang telah ditetapkan menunjukkan kepatuhan terhadap nilai-nilai organisasi serta rasa memiliki terhadap institusi tempat bekerja.

Karyawan yang mengenakan seragam sesuai aturan mencerminkan profesionalisme dan kesiapan untuk bekerja, serta dapat memberikan kesan positif kepada klien atau pihak luar yang berinteraksi dengan organisasi. Menurut pandangan Sutrisno (2019), terdapat empat indikator disiplin kerja yaitu:

a. Kepatuhan akan waktu: Indikator ini mencakup kedisiplinan karyawan dalam mematuhi ketentuan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, baik dalam hal kedatangan kerja, waktu pulang, maupun waktu istirahat. Seorang karyawan yang disiplin akan selalu datang tepat waktu, tidak sering terlambat, dan kembali bekerja sesuai dengan durasi istirahat

yang diperbolehkan. Ketepatan waktu ini menunjukkan tanggung jawab dan komitmen terhadap tugas-tugas yang harus diselesaikan, serta merupakan cerminan dari sikap profesionalisme yang tinggi. Karyawan yang memiliki kepatuhan tinggi terhadap waktu juga turut mendukung kelancaran operasional perusahaan karena dapat meminimalkan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan.

b. Ketaatan terhadap peraturan perusahaan: Disiplin kerja juga ditunjukkan melalui ketaatan karyawan terhadap berbagai peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. Hal ini termasuk ketaatan terhadap norma berpakaian yang telah ditetapkan, seperti penggunaan seragam atau penampilan yang rapi dan sopan, serta perilaku selama berada di tempat kerja, misalnya menjaga etika komunikasi, bersikap sopan terhadap atasan dan rekan kerja, serta tidak melakukan tindakan yang melanggar tata tertib perusahaan. Ketaatan terhadap peraturan ini penting karena bertujuan menciptakan suasana kerja yang tertib, nyaman, dan profesional.

c. Mematuhi tenggat waktu: Indikator selanjutnya adalah kepatuhan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan mampu mengatur waktu kerjanya secara efektif dan efisien, sehingga tugas dan tanggung jawabnya dapat diselesaikan tepat waktu tanpa harus mengorbankan kualitas hasil kerja. Mematuhi tenggat waktu juga berarti karyawan mampu mengelola prioritas, bekerja secara sistematis, dan menghindari penundaan kerja 14 (prokrastinasi). Hal ini sangat penting dalam menjaga ritme dan target kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen perusahaan.

d. Kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja: Indikator terakhir dalam disiplin kerja menurut Sutrisno adalah kemampuan karyawan untuk menjalin dan menjaga kerja sama yang baik dengan sesama rekan kerja. Disiplin dalam bekerja tidak hanya bersifat individual, tetapi juga berhubungan dengan interaksi dan koordinasi antaranggota tim. Karyawan yang disiplin akan menghargai kontribusi orang lain, mampu bekerja dalam tim, serta menunjukkan sikap kooperatif dalam mencapai tujuan bersama. Kemampuan ini mencerminkan tanggung jawab sosial dan

profesionalisme yang mendukung terciptanya sinergi kerja yang harmonis dan produktif. Ketaatan terhadap peraturan lain di perusahaan, mencakup larangan dan kebijakan internal yang berlaku bagi pegawai. 2.1.3

Kinerja Karyawan Kinerja mencerminkan derajat keberhasilan yang dicapai seorang pegawai dalam bidang pekerjaannya, yang secara langsung tercermin dalam jumlah dan mutu hasil yang dihasilkan sesuai dengan kriteria pekerjaan yang bersangkutan (Ahmadi, 2021). Kinerja mencakup dua aspek utama, yaitu hasil kerja yang terwujud dalam bentuk output serta proses pencapaiannya yang menjadi langkah-langkah atau upaya yang dilakukan untuk mencapai hasil tersebut (Rohim, 2020). Menurut Sukatin et al., (2022) kinerja adalah hasil dari perilaku seseorang atau organisasi yang terfokus pada pencapaian prestasi. Sedangkan Maarif (2021) menyatakan bahwa, kinerja merupakan hasil dari aktivitas atau tindakan individu atau organisasi yang memberikan nilai nyata bagi perusahaan. Sementara itu Armstrong (2021) menyatakan bahwa kinerja tidak hanya terkait dengan apa yang berhasil dicapai oleh karyawan, tetapi juga seberapa baik mereka menjalankan dan melakukan tugas atau tanggung jawab yang diberikan diterima. 65 Sedangkan Mangkunegara dalam Pramesthi (2023) menyatakan bahwa hasil pekerjaan seseorang, baik dalam hal kuantitas maupun kualitas, yang dicapai saat menyelesaikan pekerjaan atas kewajiban yang diberikan kepadanya. Menurut Duha (2020) kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: a. Sikap terhadap pekerjaan Sikap merupakan cerminan dari evaluasi subjektif seseorang terhadap suatu objek, situasi, atau tugas. Dalam konteks pekerjaan, sikap seseorang terhadap pekerjaannya sangat memengaruhi bagaimana ia menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehari-hari. Sikap yang positif terhadap pekerjaan akan menciptakan rasa tanggung jawab, semangat, dan kesungguhan dalam bekerja. Sebaliknya, sikap yang negatif akan berdampak pada menurunnya motivasi, meningkatnya ketidakhadiran, bahkan potensi konflik dengan rekan kerja. Sikap ini terbentuk dari pengalaman sebelumnya, persepsi terhadap organisasi, hubungan dengan atasan dan

rekan kerja, serta penghargaan yang diterima. 46 50 Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan yang mendukung agar karyawan dapat membangun sikap positif terhadap pekerjaan mereka. b. Faktor lingkungan kerja Lingkungan kerja mencakup segala kondisi fisik, sosial, dan psikologis yang dihadapi oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Faktor ini dapat meliputi pencahayaan, ventilasi, kebersihan, kenyamanan tempat kerja, serta hubungan antarpribadi dalam tim dan dengan atasan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan semangat kerja dan bahkan menimbulkan stres. Lingkungan kerja juga mencakup aspek budaya organisasi, komunikasi internal, serta gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang sehat secara fisik dan psikologis menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. c. Faktor pengalaman kerja Pengalaman kerja adalah akumulasi pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang diperoleh seseorang dari masa kerja sebelumnya. Semakin lama seseorang bekerja dalam suatu bidang, maka semakin besar kemungkinan ia memiliki keahlian dan ketangkasan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Pengalaman kerja juga memungkinkan seseorang menghadapi berbagai tantangan pekerjaan dengan lebih percaya diri dan tenang, karena telah memiliki referensi dari pengalaman masa lalu. Selain itu, pengalaman kerja juga membantu karyawan dalam mengambil keputusan yang lebih bijaksana dan efisien. Oleh karena itu, organisasi biasanya memberikan penghargaan atau kepercayaan lebih kepada karyawan yang memiliki pengalaman kerja panjang, karena dinilai memiliki kontribusi yang signifikan terhadap efektivitas dan efisiensi kerja. d. Harapan akan masa depan Harapan akan masa depan berkaitan erat dengan motivasi dan tujuan individu dalam menjalani pekerjaannya. Harapan ini bisa berupa keinginan untuk memperoleh promosi, kenaikan gaji, peningkatan keterampilan, atau bahkan tujuan jangka panjang seperti stabilitas karier dan kehidupan yang lebih baik. Harapan tersebut

menjadi sumber energi yang mendorong individu untuk terus berkembang dan bekerja keras demi mencapai tujuan tersebut. Individu yang memiliki harapan dan cita-cita cenderung memiliki etos kerja yang tinggi, semangat yang kuat, serta daya tahan terhadap tekanan kerja. Sebaliknya, individu yang tidak memiliki harapan akan masa depan cenderung bekerja secara monoton, kurang inisiatif, dan mudah menyerah saat menghadapi kesulitan. Oleh karena itu, 16 organisasi perlu membantu karyawan dalam merancang jalur karier yang jelas dan memberikan dukungan agar harapan masa depan mereka tetap terjaga dan realistis. Menurut Robbins (2021) Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor, yaitu: a. Kualitas Kerja Kualitas kerja merupakan aspek penting yang mencerminkan mutu dari hasil yang dicapai oleh karyawan. Robbins menyatakan bahwa kualitas ini dapat dilihat dari tiga komponen utama.

92 ▶ Pertama, mutu keluaran atau output yang dihasilkan oleh karyawan harus memenuhi standar yang ditetapkan oleh organisasi. Kedua, derajat penyelesaian tugas yang mencerminkan apakah pekerjaan tersebut diselesaikan secara menyeluruh atau tidak, yang sangat dipengaruhi oleh kompetensi serta kemampuan teknis dan non-teknis dari karyawan. Ketiga, kualitas juga dinilai dari persepsi atau penilaian karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, apakah mereka merasa hasil kerjanya bernilai, bermutu, dan memberikan kontribusi nyata bagi perusahaan. 38 ▶ Kualitas kerja yang tinggi menjadi indikator bahwa karyawan tersebut memiliki pemahaman yang baik terhadap pekerjaannya serta berkomitmen untuk memberikan hasil terbaik. b. 49 88 ▶ Kuantitas Pekerjaan Kuantitas pekerjaan mengacu pada seberapa banyak pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu.

Robbins menjelaskan bahwa kuantitas ini dapat diukur melalui satuan jumlah seperti volume produksi, unit layanan, atau jumlah tugas yang diselesaikan. Selain itu, jumlah siklus kegiatan atau proses kerja yang berhasil diselesaikan dalam periode tertentu juga menunjukkan kapasitas kuantitatif karyawan. Kuantitas pekerjaan menjadi ukuran efisiensi kerja, yang seringkali dikaitkan dengan target dan produktivitas individu.

Semakin tinggi kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan tanpa mengorbankan kualitas, maka semakin tinggi pula nilai kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut. c. Ketepatan Waktu Faktor ketepatan waktu sangat penting dalam lingkungan kerja yang dinamis dan penuh tuntutan. Robbins menekankan bahwa karyawan yang mampu menyelesaikan tugas-tugasnya sebelum batas waktu yang ditentukan menunjukkan profesionalisme dan kedisiplinan tinggi. Ketepatan waktu juga mencerminkan kemampuan karyawan dalam mengelola waktu dan prioritas pekerjaannya secara efektif. Selain menyelesaikan tugas tepat waktu, karyawan yang cakap juga mampu memanfaatkan waktu luangnya untuk kegiatan produktif lainnya yang dapat mendukung proses kerja atau meningkatkan kompetensi dirinya. Hal ini penting dalam meningkatkan efisiensi tim kerja dan mengurangi keterlambatan proyek secara keseluruhan. 17 d. Efektivitas Efektivitas berkaitan dengan sejauh mana karyawan dapat menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal untuk mencapai hasil yang diinginkan. Robbins menjelaskan bahwa efektivitas mencakup pemanfaatan berbagai sumber daya organisasi, seperti tenaga kerja (employees), modal (capital), dan bahan baku (raw materials), dengan cara yang efisien dan tepat sasaran. Efektivitas tidak hanya diukur dari seberapa banyak output yang dihasilkan, tetapi juga bagaimana proses kerja dilakukan secara sistematis dan minim pemborosan. Karyawan yang efektif adalah mereka yang mampu menyusun strategi kerja, menyelesaikan tugas secara terstruktur, dan menunjukkan hasil nyata dengan meminimalkan biaya serta waktu yang terbuang. e. Komitmen Komitmen merupakan faktor internal yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. **79** Menurut Robbins, komitmen diartikan sebagai tingkat loyalitas, keterikatan emosional, dan tanggung jawab seorang pekerja terhadap organisasi tempat ia bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan, serta tetap berusaha memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya dari waktu ke waktu. Komitmen

ini juga tercermin dalam sikap patuh terhadap peraturan, semangat kerja yang tinggi, serta kecenderungan untuk bertahan dalam organisasi dalam jangka panjang.

### 2.2 Penelitian Terdahulu

Banyak penelitian terdahulu yang membahas tentang pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja. Sebagai dasar untuk kajian ini, disajikan temuan-temuan penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan, melibatkan faktor-faktor yang relevan dalam konteks tersebut.

#### Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu Berdasarkan uraian penelitian terdahulu di atas, dapat disimpulkan bahwa penelitian terdahulu belum cukup mengkaji fungsi disiplin kerja sebagai variabel mediasi pada hubungan motivasi dan kinerja karyawan, khususnya pada sektor produksi pada perusahaan pengolahan makanan seperti PT Ciomas Adisatwa. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengatasi kesenjangan yang ada dalam literatur akademis dengan menawarkan sudut pandang baru tentang interaksi antara motivasi dan disiplin kerja, serta efek konsekuensialnya terhadap kinerja dalam lingkungan profesional yang dicirikan oleh disiplin yang ketat dan ketahanan fisik.

### 2.3 Kerangka Berpikir

18 Kerangka berpikir biasanya berisi argumentasi mengenai pentingnya topik, masalah yang dihadapi, serta solusi yang diusulkan sesuai dengan pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan. Argumentasi yang disusun dalam kerangka pikir kemudian digambarkan secara visual melalui gambar atau diagram untuk mempermudah pemahaman. Visualisasi kerangka pikir ini menggambarkan hubungan sebab akibat antara variabel penyebab dan variabel akibat, yang menjadi fokus utama penelitian, dengan menunjukkan bagaimana variabel-variabel tersebut saling mempengaruhi dan berinteraksi.

#### Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2024

Keterangan:  
Penelitian ini mencakup tiga variabel, yaitu variabel X, Y, dan Z yang dijelaskan sebagai berikut:

- 109 Motivasi kerja sebagai variabel independen (X)
- Kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y)
- 6 Disiplin kerja sebagai variabel intervening (Z)

H1: Pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y)  
H2: Pengaruh motivasi kerja (X) terhadap disiplin kerja (Y)  
H3: Pengaruh disiplin kerja (Z) terhadap kinerja

karyawan (Y) H4: Pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan

(Y) melalui disiplin kerja (Z) 2.4 Hubungan Antar Variabel 2.4 1

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan. Terdapat adanya dampak yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan (Siregar et al., 2021).

Semakin tinggi motivasi maka karyawan akan lebih bersemangat dan proaktif, meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja mereka. Sebaliknya, motivasi yang rendah sering mengakibatkan kinerja yang kurang optimal.

Semakin terdorong seorang karyawan untuk berprestasi di tempat kerja, semakin baik mereka akan mampu memenuhi kewajibannya (Rahayu, 2023).

14 34 Motivasi

yang tinggi mendorong efektivitas, efisiensi, dan semangat kerja, yang

berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi. H1:

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2.4.2 Pengaruh

Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kinerja Motivasi berpengaruh atas

disiplin kerja pekerja, yang berarti perubahan dalam motivasi karyawan

akan berdampak pada tingkat disiplin mereka (Saputra, 2019). Dengan kata lain,

ketika motivasi kerja karyawan meningkat, mereka cenderung menunjukkan

disiplin kerja yang 19 lebih baik, seperti ketepatan waktu, kepatuhan

terhadap aturan, dan konsistensi dalam melaksanakan tugas. Disiplin di tempat

kerja dan motivasi kerja saling berkaitan erat (Kurniasari, 2022).

34 Motivasi

kerja yang kuat berperan penting dalam membentuk disiplin kerja yang baik.

10

Karyawan yang termotivasi cenderung lebih patuh pada aturan, disiplin

waktu, dan berkomitmen dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dengan baik. H2:

Motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja 2.4.3 Pengaruh

Disiplin Kerja terhadap Kinerja Disiplin Kerja memiliki dampak positif

pada kinerja karyawan Hidayat et al.,(2023).

9 45 Hal ini menunjukkan bahwa

semakin tinggi tingkat kedisiplinan maka dapat memberikan kontribusi

positif terhadap produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Disiplin kerja

mencerminkan tingkat keinsafan dan tanggung jawab karyawan atas kebijakan

perusahaan dan standar sosial yang berlaku, yang pada gilirannya

membentuk lingkungan kerja yang teratur dan efisien. Dengan menjaga

disiplin kerja, karyawan cenderung mencapai target kerja dengan lebih

konsisten dan memberikan dampak positif pada pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan (Zulaida & Parwoto, 2023). 19 78 Disiplin karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Tingkat kedisiplinan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab secara langsung memengaruhi efisiensi, ketepatan waktu, dan kualitas hasil kerja karyawan. Karyawan yang menjunjung tinggi disiplin kerja biasanya lebih terkonsentrasi, dapat diandalkan, dan produktif, yang semuanya membantu organisasi mencapai tujuannya. H3: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2.4.4 Pengaruh Motivasi Kerja melalui Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Motivasi kerja karyawan memiliki dampak langsung dan tidak langsung terhadap output mereka melalui disiplin kerja (Hendrawan & Pradhanawati, 2019). 36 Disiplin kerja dalam hal ini berfungsi sebagai mediator antara kinerja karyawan dan motivasi kerja. Mediasi langsung dan tidak langsung dimungkinkan, menunjukkan pentingnya disiplin kerja dalam hubungan antara kinerja karyawan dan motivasi kerja. Motivasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja mereka melalui peningkatan tingkat disiplin kerja (Waskito & Wulandari, 2022). Semakin baik motivasi kerja maka akan mendorong terciptanya disiplin kerja tinggi, yang pada gilirannya membantu meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. 4 H.4: Motivasi Kerja melalui disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja 20 21 BAB III METODE PENELITIAN 3.1 Jenis Penelitian Penelitian ini mengadopsi metode kuantitatif, yang bertujuan guna menguji hipotesis yang telah dirumuskan guna memahami sejauh mana hubungan antar variabel yang akan diteliti. Penelitian kuantitatif bertujuan mengungkap fenomena secara obyektif dan terukur dengan mengumpulkan data yang disajikan dalam bentuk angka atau data kualitatif yang dikuantifikasi, untuk membuktikan atau menyangkal hipotesis tentang hubungan antar-variabel dalam penelitian (Abdurachman & Librita Arifiani, 2022). Proses analisis data dilakukan melalui metode statistik untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam. Metode kajian ini merupakan suatu pendekatan penelitian yang menginvestigasi permasalahan

publik melalui pengujian sebuah teori melibatkan pengukuran variabel-variabel secara numerik dan analisis data menggunakan prosedur statistik untuk memverifikasi kebenaran prediksi teori tersebut secara umum (Ali et al., 2022). Metode ini berfokus pada aspek numerik dan statistik dalam rangka memahami dan menguji hubungan antara variabel-variabel yang diteliti dalam populasi tertentu. Pendekatan ini memberikan landasan yang kokoh untuk mengeksplorasi dan memahami fenomena dengan pendekatan ilmiah yang terukur. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data melibatkan penggunaan angket, kajian literatur, dan pengamatan. Angket akan dibagikan kepada calon peserta survei, kemudian data akan dihimpun dan dievaluasi. Selain itu, informasi juga akan diperoleh melalui studi pustaka dan observasi. Pada studi ini, metode survei digunakan dalam menghimpun data melalui pendistribusian angket kepada responden. Setelah angket diberikan kepada calon responden, data kemudian dikumpulkan dan dianalisis (Siamita & Ismail, 2021).

### 3.2 Obyek Penelitian

Objek penelitian adalah kondisi atau situasi yang dijelaskan atau digambarkan untuk menjelaskan dengan mendalam tentang topik yang diteliti (Hamidah & Hakim, 2023). Melalui pemahaman yang jelas terhadap objek penelitian, peneliti dapat mengumpulkan data yang relevan dan merumuskan temuan yang bermakna dalam penelitian tersebut. Dengan demikian, objek penelitian menjadi fokus utama untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam dan gambaran yang komprehensif dari fenomena yang diteliti. Unit analisis dari penelitian ini yaitu kinerja karyawan bagian produksi di PT Ciomas Adisatwa Unit Parung. 16 99 Penelitian bertujuan menganalisis dampak motivasi terhadap kinerja, melalui peran disiplin kerja sebagai variabel intervening. 25 37 109 114 128 130 3.3 Populasi dan Sampel

### 3.3 Populasi dan Sampel

1 Populasi 22 Populasi adalah keseluruhan target penelitian, sedangkan sampel yaitu sebuah kelompok dalam populasi yang dipilih menggunakan teknik sampling tertentu untuk memastikan sampel tersebut se-representatif mungkin dalam mewakili populasi (Abdurachman & Librita Arifiani, 2022) . Dalam memilih sampel, penting untuk

mempertimbangkan berbagai faktor seperti keberagaman dalam populasi, ukuran sampel yang diinginkan, serta metode sampling yang paling sesuai dengan tujuan penelitian dan karakteristik populasi yang menjadi objek penelitian. Dengan mengetahui keterbatasan, peneliti mampu menentukan keputusan yang benar dalam pengambilan sampel kemudian menghasilkan generalisasi yang akurat dari hasil penelitian. Konsep populasi yang lebih kompleks dapat diartikan sebagai tidak hanya sebatas jumlah individu yang menjadi subjek kajian, melainkan mencakup seluruh karakteristik atau sifat yang melekat pada subjek (Amin et al., 2023). Populasi yang menjadi fokus kajian ini yaitu seluruh pekerja bagian produksi PT Ciomas Adisatwa unit Parung, dengan jumlah karyawan sebanyak: 101 orang.

### 3.3.2 Sampel

Sampel dalam bentuk yang mudah dipahami merupakan komponen dari populasi yang berfungsi sebagai sumber utama hasil pengumpulan data (Amin et al., 2023). **104** Dalam kata lain, sebagian kelompok dari populasi yang dipilih untuk mewakili keseluruhan populasi disebut sebagai sampel. **5 87** Dengan menggunakan sampel yang representatif, peneliti dapat mengambil kesimpulan yang lebih kuat tentang populasi secara keseluruhan. Hal ini memungkinkan peneliti untuk mengurangi kerumitan dalam mengumpulkan data dari seluruh anggota populasi, terutama jika populasi tersebut besar dan kompleks. Metode simple random sampling dipilih untuk penelitian ini karena memberikan kesempatan yang sama bagi setiap individu dalam populasi untuk dipilih sebagai bagian dari sampel, sehingga meningkatkan objektivitas temuan penelitian dan meminimalkan potensi bias (Abdurachman & Librita Arifiani, 2022). Pendekatan metodologis ini sejalan dengan tujuan penelitian, yang mengharuskan data yang secara akurat mencerminkan keseluruhan karyawan dalam divisi produksi PT Ciomas Adisatwa, unit Parung. Lebih jauh, simple random sampling memungkinkan peneliti untuk menarik kesimpulan dari data tanpa perlu mencakup seluruh populasi, sehingga meningkatkan efisiensi, terutama mengingat jumlah karyawan yang besar. **21 39 118** Sampel pada penelitian ini sebanyak 81 responden karyawan di bagian produksi PT. Ciomas Adisatwa unit

Parung. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini mengikuti rumus Slovin, peneliti akan menggunakan tingkat kesalahan sebesar 5%, yang sesuai dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% dan kemungkinan keputusan salah sebesar 5%.  $n = N \sqrt{1 + Ne^2}$  Jadi berdasarkan rumus di atas dapat ditentukan sampel sebagai berikut:  $23 n = 101 \sqrt{1 + 101 \times 0.05^2} = 81$  Meskipun populasi relatif kecil, penggunaan rumus Slovin tetap relevan untuk memastikan pengambilan sampel yang representatif dan menghindari bias dalam penelitian. Dengan demikian, hasil yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang valid tentang kondisi populasi, sekaligus mempertimbangkan efisiensi dalam proses pengumpulan data.

### 3.4 Pengumpulan Data

Data utama akan dihimpun melalui distribusi survei tertulis atau angket kepada subyek penelitian. Formulir survei akan didistribusikan melalui platform Google Forms. Peneliti berencana untuk memberikan kuesioner kepada responden tersebut melalui aplikasi media sosial WhatsApp. Peneliti dapat memperoleh data utama penelitian menggunakan skala likert melalui rentang nilai 1 hingga 4. Sugiyono (2019) skala likert yaitu instrumen yang dipakai untuk menilai sikap, keyakinan, dan pandangan diri secara pribadi atau kelompok terhadap gejala sosial. Peneliti mengaplikasikan skala pengukuran dengan empat tingkatan nilai. Rentang nilai hasil ukur berkisar dari 1 hingga 4, dengan opsi jawaban berupa Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Nilai yang ditentukan dari setiap jawaban, adalah: Tabel 3. 1

### Skala Likert 3.5 Definisi Operasional

Definisi operasional yaitu penjelasan yang berdasarkan pada ciri-ciri suatu hal yang dapat diamati atau diobservasi. Dengan kata lain, definisi ini membantu mengukur atau mengamati konsep tersebut secara nyata (Almasdi Syahza, 2021). Terdapat tiga (3) variabel yang diterapkan, yaitu: 1. Variabel Bebas (Independen) Variabel bebas, atau yang sering disebut sebagai independent variable, merupakan variabel yang diyakini memiliki pengaruh terhadap variabel lain dalam suatu model penelitian. Variabel ini dimanipulasi atau diamati untuk mengetahui apakah perubahan yang terjadi padanya



akan berdampak pada variabel yang lain. 125 Dalam penelitian ini, motivasi kerja (X1) berperan sebagai variabel bebas. 46 Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan semangat dan tekun demi mencapai tujuan tertentu. Motivasi yang tinggi pada karyawan diyakini dapat menstimulasi perilaku positif dalam bekerja, seperti peningkatan produktivitas, efisiensi, dan kesungguhan dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu, motivasi kerja digunakan dalam penelitian ini sebagai variabel yang memiliki 24 potensi memengaruhi variabel-variabel lain, khususnya disiplin kerja dan kinerja karyawan.

2. Variabel Mediasi atau Perantara Variabel mediasi, yang juga dikenal sebagai mediating variable atau intervening variable, adalah variabel yang menjelaskan proses atau mekanisme bagaimana dan mengapa variabel independen dapat memengaruhi variabel dependen. Dalam hal ini, variabel mediasi berfungsi sebagai jembatan atau penghubung antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini, disiplin kerja (Z) dijadikan sebagai variabel mediasi. Artinya, motivasi kerja (X1) tidak secara langsung memengaruhi kinerja karyawan (Y), tetapi pengaruh tersebut disalurkan terlebih dahulu melalui disiplin kerja. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan, ketekunan, dan tanggung jawab karyawan terhadap aturan dan tugas pekerjaan. 68 Seorang karyawan yang termotivasi tinggi cenderung memiliki disiplin kerja yang baik, dan pada gilirannya, disiplin kerja yang baik akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, disiplin kerja berperan sebagai variabel yang menjelaskan hubungan kausal antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. 24 26 64

3. Variabel Terikat (Dependen) Variabel terikat, atau dependent variable, adalah variabel yang menjadi fokus utama dalam suatu penelitian karena variabel ini dipengaruhi oleh variabel lainnya. Variabel terikat adalah hasil atau akibat yang ingin diteliti oleh peneliti untuk memahami bagaimana dan sejauh mana variabel bebas dan variabel mediasi memengaruhinya. Dalam konteks penelitian ini, kinerja karyawan (Y) berperan sebagai variabel terikat. 28 55

Kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan berdasarkan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi, baik dari segi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, maupun efektivitas dan komitmen terhadap tugas. Kinerja menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu organisasi, sehingga penting untuk mengkaji faktor-faktor yang memengaruhinya. Dengan menjadikan kinerja karyawan sebagai variabel dependen, penelitian ini berusaha mengukur sejauh mana motivasi kerja secara langsung maupun melalui disiplin kerja dapat memengaruhi hasil kerja karyawan dalam organisasi. Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel 3.6 Teknik Analisis Data Proses analisis data pada penelitian ini dilakukan melalui metode pengolahan data dengan menggunakan program Smart PLS versi 4.0 juga dikenal sebagai PLS-SEM. 32 PLS-SEM adalah metode nonparametrik yang tidak memerlukan asumsi distribusi data (Webqual, 2020).

Dengan 25 menggunakan algoritma PLS, data yang tidak normal dapat ditransformasi melalui teori limit pusat, memungkinkannya penggunaan untuk data yang ukuran sampel-nya lebih kecil. Dalam penelitian, PLS-SEM memberikan fleksibilitas dan ketangguhan, terutama dengan kelebihan Smart PLS yang mempermudah analisis dengan sampel yang lebih kecil dan tidak mengharuskan distribusi normal pada data. 25 86 Pada penelitian ini, pengolahan data melalui dua jenis metode statistik, yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistika deskriptif yaitu cara untuk menghimpun, menyusun, dan menampilkan data dengan demikian mampu memberikan informasi yang berguna. Ini melibatkan penggunaan berbagai ukuran seperti mean, median, varians, dan grafik seperti histogram dan box-plot untuk menjelaskan karakteristik data (Rosalina et al., 2023). 23 Statistika inferensial adalah cabang statistik yang berkaitan dengan penggunaan metode statistik untuk menarik kesimpulan tentang populasi berdasarkan data sampel yang dikumpulkan. Ini melibatkan membuat inferensi atau penarikan kesimpulan tentang populasi berdasarkan data sampel, termasuk estimasi, ramalan, pengambilan keputusan, dan tindakan lainnya (Rosalina et al., 2023).

25 3.7 Uji Measurement Model (Outer Model ) Pengkajian outer model

atau analisis model pengukuran ( measurement model ) ini adalah guna mengevaluasi validitas sekaligus reliabilitas pengukur pada suatu model penelitian.

Penilaian terhadap metode pengukuran dapat dikenali melalui nilai Validitas Konvergensi ( convergent validity ), Validitas Diskriminan ( discriminant validity ), dan Reliabilitas Komposit ( composite reliability) . 1. Uji Validitas Validitas dalam konteks penelitian mencerminkan seberapa akurat alat pengukuran memetakan apa yang sebenarnya ingin diukur. Uji validitas digunakan untuk menilai sejauh mana alat pengukuran tersebut berhasil mencapai tujuan pengukuran yang ditetapkan (Sanaky, 2021). Jika nilai penghitungan  $r$  menunjukkan bahwa temuan lebih tinggi dari  $r$  tabel, indikasi dalam kuesioner dianggap sah (Dewi & Sudaryanto, 2020). Proses penilaian validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan benar-benar mampu mengukur konstruk yang dimaksudkan, khususnya motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. a. Convergent Validity Validitas konvergen adalah seberapa baik sebuah konstruk mengumpulkan dan menjelaskan variasi dari indikator yang terkait dengannya. Prosedur yang digunakan guna memperhitungkan validitas konvergen suatu konstruk merupakan dengan menghitung rata-rata varians yang diekstraksi (AVE) dari semua penanda yang termasuk dalam konstruk tersebut. AVE diukur selaku rata-rata dari kuadrat beban ( loading ) dari indikator yang terhubung dengan konstruk tersebut, yang dinyatakan sebagai jumlah kuadrat beban dibagi dengan jumlah indikator. Oleh karena itu, nilai AVE merepresentasikan seberapa besar alterasi yang dapat dipaparkan oleh konstruk tersebut. Nilai AVE yang dianggap dapat 26 diterima minimal adalah 0,50 - artinya, jika AVE lebih dari atau sama dengan 0,50, itu menampilkan bahwa konstruk tersebut sanggup menerangkan 50 persen ataupun lebih dari alterasi yang ada pada indikator yang membentuk konstruk tersebut (Hair et al., 2021). b. Validitas Diskriminan Metrik ini memperhitungkan seberapa jauh konstruk empiris berbeda dari konstruk lain dalam model struktural. Namun, penelitian terbaru menunjukkan bahwa

metrik ini tidak sesuai untuk menilai validitas diskriminan (Hair et al., 2021).

67 Validitas diskriminan melibatkan membandingkan pangkat kuadrat dari varians rata-rata yang diekstraksi (AVE) dari setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk tersebut dan konstruk lain dalam model. Jika AVE dari sebuah konstruk melebihi korelasi dengan seluruh konstruk yang lain, maka konstruk tersebut diduga memiliki validitas diskriminan yang kuat. Selain itu, uji validitas diskriminan dapat dilakukan dengan memeriksa nilai cross loading (Ermawati, 2018). 2. Uji Reliabilitas Konsistensi dan stabilitas hasil pemantauan fenomena atau data lintas waktu atau dalam berbagai keadaan merupakan inti dari reliabilitas. Sebuah tes atau alat pengukuran dikatakan reliabel jika hasilnya tetap konsisten ketika diulang pengukuran dalam situasi yang berbeda. Reliabilitas mengacu pada kemampuan alat pengukuran untuk memberikan hasil yang serupa saat diuji berulang kali. Sebagai contoh, konsistensi atau stabilitas jawaban dari sebuah kuesioner dari waktu ke waktu adalah indikasi dari reliabilitasnya (Anggraini et al., 2022). Dalam analisis PLS-SEM, evaluasi reliabilitas dapat dilakukan memakai dua prosedur utama, yaitu Cronbach's alpha dan composite reliability : 1. 37 44 Composite Reliability

Composite Reliability (CR) adalah salah satu ukuran statistik yang digunakan untuk menilai konsistensi internal dari indikator-indikator yang membentuk suatu konstruk dalam model pengukuran, khususnya dalam pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS).

Berbeda dengan Cronbach's Alpha yang mengasumsikan bahwa semua indikator memiliki kontribusi yang sama terhadap konstruk, Composite Reliability memperhitungkan beban faktor (factor loadings) dari masing-masing indikator secara individual, sehingga memberikan estimasi yang lebih akurat mengenai reliabilitas konstruk. Nilai Composite Reliability dihitung berdasarkan kontribusi relatif dari masing-masing indikator terhadap konstruk laten. Dalam praktiknya, suatu konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang baik jika nilai CR-nya mencapai atau melebihi 0,7. Angka ini menjadi standar umum yang digunakan

dalam berbagai penelitian sosial dan manajemen, karena menunjukkan bahwa lebih dari 70% varians dalam konstruk dijelaskan oleh indikator-indikator tersebut secara konsisten. Apabila nilai CR berada 27 di bawah 0,7, maka konstruk tersebut dianggap kurang andal dan kemungkinan besar terdapat inkonsistensi atau ketidaksesuaian antar indikatornya. Oleh karena itu, pengujian Composite Reliability menjadi bagian penting dalam validasi instrumen penelitian, khususnya dalam tahap pengukuran model (measurement model).

**5 61** 2. Cronbach's Alpha Cronbach's Alpha adalah metode statistik klasik yang sangat sering digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas atau konsistensi internal dari suatu instrumen atau konstruk dalam penelitian kuantitatif.

Metode ini mengukur sejauh mana indikator-indikator dalam suatu variabel atau konstruk saling berkorelasi dan memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Secara teknis, Cronbach's Alpha didasarkan pada asumsi bahwa semua indikator memiliki bobot kontribusi yang sama terhadap konstruk yang diukur. Nilai Cronbach's Alpha berkisar antara sampai 1, dan interpretasinya biasanya mengikuti standar bahwa nilai  $\geq 0,7$  menunjukkan bahwa suatu konstruk atau instrumen dianggap reliabel atau andal. **4 5 114**

**119** Artinya, alat ukur tersebut secara konsisten mengukur apa yang seharusnya diukur.

Semakin mendekati angka 1, semakin tinggi tingkat konsistensi internalnya. Jika nilai Cronbach's Alpha di bawah 0,7, maka hal ini mengindikasikan bahwa beberapa item indikator mungkin tidak konsisten atau kurang relevan dalam mengukur konstruk yang dimaksud, sehingga perlu dilakukan revisi atau penghapusan terhadap item-item tersebut. Cronbach's Alpha juga sering digunakan sebagai alat bantu awal sebelum melanjutkan ke uji Composite Reliability. Dengan kata lain, Cronbach's Alpha dapat dijadikan indikator minimum dalam menilai apakah suatu konstruk layak diuji lebih lanjut dalam model SEM atau analisis lainnya. Dalam banyak literatur, Cronbach's Alpha juga dijadikan sebagai pembanding dengan Composite Reliability untuk memastikan bahwa reliabilitas suatu konstruk telah diuji secara menyeluruh baik secara tradisional maupun modern. **29 63** 3.8 Pengujian Structural Model (Inner

Model) Pengujian inner model atau struktural bertujuan dalam menilai keterkaitan antara konstruk, signifikansi nilai, dan koefisien determinasi dari model penelitian. 77 Evaluasi model struktural dilakukan dengan mempertimbangkan koefisien determinasi pada konstruk dependen dan signifikansi statistik koefisien uji T (Anggraini et al., 2022). 22 33 1. Pengujian Koefisien Determinasi (Uji R-Square) Uji R-Square adalah teknik yang dipakai guna mengevaluasi tingkat pengaruh variabel independen pada variabel dependen. 1 Kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variasi dalam variabel dependen meningkat dengan koefisien penentuan yang lebih tinggi, dan sebaliknya.

28 Tabel 3.3 Goodness of Fit 3.9 Pengujian Hipotesis Pengujian hipotesis adalah pengujian yang menggunakan teknik analisis statistik untuk menerima atau menolak hipotesis untuk mencapai suatu kesimpulan (Amelia et al., 2023). 107 Dan dalam proses pengujian hipotesis terdapat dua hipotesis, yaitu hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ). Hipotesis nol merupakan syarat awal yang dianggap benar, sedangkan hipotesis alternatif merupakan pernyataan yang harus dibuktikan dan bertentangan dengan hipotesis nol. Pengujian hipotesis merupakan tahap penting dalam proses analisis data penelitian kuantitatif karena menentukan apakah hubungan antara variabel yang dikaji dapat diterima secara statistik. 108 Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan dengan mengacu pada nilai signifikansi ( $p$ -value) dan nilai  $t$ -statistik. 112 Nilai signifikansi yang digunakan umumnya berada pada ambang batas 0,05 atau tingkat alpha sebesar 5%. Artinya, terdapat toleransi 5% untuk kemungkinan kesalahan dalam pengambilan keputusan, atau dengan kata lain, tingkat kepercayaan sebesar 95% digunakan untuk menyimpulkan hasil pengujian. Dalam konteks ini, nilai  $t$ -statistik sebesar 1,96 digunakan sebagai nilai kritis untuk membandingkan hasil  $t$ -hitung. Jika nilai  $t$ -hitung yang diperoleh dari hasil analisis lebih besar dari 1,96, maka hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh yang diuji secara statistik signifikan, dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) dapat diterima. Sebaliknya, jika nilai  $t$ -hitung kurang dari 1,96, maka tidak terdapat cukup bukti untuk menyatakan adanya

pengaruh yang signifikan, dan hipotesis nol ( $H_0$ ) tetap diterima. 76 Keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis dalam pengujian ini dilakukan berdasarkan dua pendekatan, yaitu pendekatan nilai  $p$  ( $p$ -value) dan pendekatan perbandingan nilai  $t$ -statistik. 71 124 Berikut ini adalah pedoman dasar dalam pengambilan keputusan: 1. 18 90 126 Jika nilai  $p$ -value lebih besar dari 0,05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. 54 62 95 Hal ini berarti tidak terdapat hubungan atau pengaruh yang signifikan secara statistik antara variabel bebas terhadap variabel terikat. 23 Dalam konteks penelitian ini, misalnya motivasi kerja ( $X_1$ ) tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) baik secara langsung maupun melalui variabel mediasi, yaitu disiplin kerja ( $Z$ ). Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi kerja belum dapat dibuktikan secara empiris dalam penelitian ini. 90 2. Jika nilai  $p$ -value kurang dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Kondisi ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel yang diuji. Dengan kata lain, motivasi kerja terbukti secara statistik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Dalam hal ini, peningkatan 29 motivasi kerja dapat mendorong meningkatnya kedisiplinan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Kedua pedoman tersebut digunakan untuk mengevaluasi hubungan antar variabel dalam model penelitian, dan sangat membantu peneliti dalam membuat simpulan yang berbasis data serta memiliki validitas ilmiah. Pengujian hipotesis semacam ini juga memberikan landasan bagi organisasi atau manajemen dalam mengambil kebijakan berdasarkan bukti empiris, misalnya dalam pengembangan program pelatihan motivasi atau penegakan disiplin kerja guna meningkatkan performa karyawan secara keseluruhan. 4 11

14 19 97 128 131 30 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 4.1. Gambaran Objek Penelitian Penelitian ini menggunakan objek fenomena kinerja karyawan, dengan fokus pada motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan pada divisi produksi PT Ciomas Adisatwa Unit Parung. PT Ciomas Adisatwa,

yang merupakan salah satu anak perusahaan dari Japfa Group, didirikan pada tahun 1993 dan termasuk dalam kategori industri rumah potong ayam tipe A dengan cabang atau unit yang tersebar di seluruh Indonesia. PT Ciomas Adisatwa Unit Parung, yang beralamat di Jalan Raya Parung Km 24 No. 25, Kampung Jampang, RT 002/RW 005, Desa Jampang, Kecamatan Kemang, Kabupaten Bogor, Jawa Barat, mulai beroperasi sejak tahun 2002. Perusahaan ini bergerak dalam industri rumah potong ayam modern yang memproduksi produk olahan ayam segar, higienis, dan berkualitas tinggi. PT Ciomas Adisatwa Unit Parung merupakan perusahaan pemotongan ayam modern yang menerapkan sistem kendali mutu dan standar produksi yang ketat untuk menjaga kualitas produknya. Proses produksi perusahaan didukung oleh teknologi terkini dan sistem SAP ( Systems Applications Products ) yang terintegrasi untuk memantau dan mengendalikan setiap tahapan produksi secara cermat. Hal ini dilakukan tidak hanya untuk memenuhi standar industri, tetapi juga untuk menjaga kepercayaan konsumen terhadap produk olahan ayam yang segar dan berkualitas tinggi. PT Ciomas Adisatwa Unit Parung berupaya memenuhi kebutuhan pasar akan produk ayam yang aman dengan mengutamakan proses yang higienis dan efisien. Perusahaan memiliki fasilitas produksi yang dilengkapi dengan teknologi modern, termasuk area pemotongan yang steril dan fasilitas penyimpanan dengan pengaturan suhu optimal untuk menjaga kesegaran produk. Produk yang dihasilkan oleh perusahaan didistribusikan ke beberapa pelanggan dengan segmen seperti: restoran, toko swalayan, hotel, gerai ayam goreng lokal, industri pengolahan makanan dan trading antar pulau. Area pemasaran yang mencakup wilayah Jabodetabek dan sekitarnya ini didukung oleh armada pengiriman yang dilengkapi dengan pendingin atau refrigerated truck .

#### 4.2. Karakteristik Responden

Setelah menjelaskan teknik Slovin di Bab 3, yang menghasilkan ukuran sampel yang dapat diterima, yaitu 81 responden, peneliti meminta izin kepada departemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (HRD) untuk mengakses data karyawan produksi dalam format Excel. Nama karyawan, jenis kelamin,

tanggal lahir, masa kerja, jenjang pendidikan, dan nomor telepon seluler pribadi merupakan beberapa detail penting yang disertakan dalam data tersebut. 31 Berdasarkan data karyawan produksi yang diperoleh dari bagian HRD, terdapat 101 orang karyawan, baik karyawan tetap maupun karyawan kontrak, yang semuanya telah bekerja di perusahaan selama lebih dari satu tahun. 47 120 Jumlah tersebut sesuai dengan jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini. 98 Berdasarkan perhitungan dengan rumus Slovin, diperoleh sampel sebanyak 81 orang dari total populasi karyawan produksi sebanyak 101 orang. 96 Oleh karena itu, peneliti memutuskan untuk memilih 81 orang pertama yang memenuhi kriteria untuk mengisi kuesioner. Sebanyak 81 responden dikumpulkan oleh peneliti melalui pesan pribadi langsung dan pertanyaan aplikasi WhatsApp. Penyebaran kuesioner dijadwalkan pada akhir pekan, menggunakan Google Form untuk memfasilitasi pengisian dan pengumpulan data secara daring. Dengan kata lain, pada hari Sabtu dan Minggu, kami memperkirakan responden memiliki lebih banyak waktu luang dibandingkan hari kerja. Selain itu, tidak ada batasan waktu (deadline) untuk mengisi kuesioner sehingga responden dapat mengisinya dengan tenang dan memahami setiap pernyataan dengan baik. Seluruh kuesioner berhasil dikumpulkan dalam waktu 5 hari, yaitu mulai tanggal 9 November 2024 sampai dengan tanggal 13 November 2024. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuesioner yang terkumpul memberikan informasi mengenai karakteristik responden yang meliputi aspek-aspek penting seperti usia, jenis kelamin, masa kerja dan status karyawan. Karakteristik tersebut diharapkan dapat menjadi dasar yang kuat dalam menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Ciomas Adisatwa Unit Parung karena dapat memberikan gambaran mengenai profil responden yang menjadi partisipan dalam penelitian. 53 54 71 94 1) Jenis Kelamin Tabel di bawah ini menyajikan data mengenai jenis kelamin responden penelitian sebagai berikut: Tabel 4. 1 Data Konsumsi Rumah Tangga atas Daging Ayam di Indonesia Sumber: Data diolah (2024) Berdasarkan data pada Tabel 4.1, dari total 81 responden diketahui bahwa 64 responden berjenis

kelamin laki-laki (79%) dan 17 responden berjenis kelamin perempuan (21%). Dominasi responden laki-laki terkait dengan karakteristik pekerjaan di bagian produksi yang banyak membutuhkan kekuatan fisik. Bagian produksi PT Ciomas Adisatwa unit Parung meliputi aktivitas seperti mengangkat, mendorong, memindahkan, dan memotong produk, yang secara umum lebih cocok untuk pekerja laki-laki karena tuntutan fisiknya. Sebaliknya, untuk jenis pekerjaan yang lebih detail dan presisi seperti memisahkan daging ayam dari tulang (boneless), pencucian, dan pengemasan produk (packaging), sebagian besar dilakukan oleh perempuan. Perbedaan gender memengaruhi berbagai aktivitas manusia. Pria dan wanita memiliki kemampuan fisik yang berbeda, yang dapat memengaruhi seberapa efektif mereka dalam melakukan aktivitas tertentu. Laki-laki memiliki kelebihan dibandingkan perempuan dalam banyak aspek fisik karena mereka lebih cepat, lebih kuat dan lebih bertenaga, terutama sejak masa pubertas (Hunter & Senefeld, 2024). Pada dasarnya, jenis kelamin tidak menciptakan perbedaan signifikan dalam kinerja karyawan. Menurut Masharyono & Sumiyati (2021), tidak ditemukan perbedaan kinerja karyawan berdasarkan gender.

2) Usia Pengelompokan usia responden berdasarkan kategori yang dihasilkan dilakukan dengan mengacu pada usia kelahiran. Menurut Wijoyo et al., (2020) kategori generasi dibagi menjadi tiga, yaitu Generasi X dengan rentang tahun kelahiran 1965–1980, Generasi Y dengan rentang tahun kelahiran 1981–1994, dan Generasi Z dengan rentang tahun kelahiran 1995–2010. Responden dikelompokkan berdasarkan kategori generasi sebagai berikut: Tabel 4.2

Kategori Generasi Responden Sumber: Data diolah (2024) Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan pengelompokan responden menurut generasi. Dari total 81 responden, 10 orang (12%) tergolong Generasi X (lahir antara tahun 1965-1980), 34 orang (42%) tergolong Generasi Y atau Milenial (lahir antara tahun 1981-1994) dan 37 orang (46%) tergolong Generasi Z (lahir antara tahun 1995-2010). Dengan demikian, Generasi Z memiliki proporsi terbesar dalam penelitian ini, diikuti oleh Generasi Y dan

Generasi X. Pada hakikatnya, kepribadian seseorang dikaitkan dengan kategori generasinya masing-masing. Menurut Kearns (2023) setiap generasi memiliki karakteristiknya sendiri. Generasi X (1965-1980) dikenal karena kemandirian dan kreativitasnya, tetapi cenderung kurang memiliki keterampilan kerja sama tim. Generasi milenial (1981-2000) paham teknologi dan serba bisa tetapi membutuhkan tingkat kontrol yang lebih tinggi. Pada saat yang sama, Generasi Z (1995-2010) sangat paham teknologi dan toleran terhadap perbedaan budaya tetapi cenderung kurang memiliki komunikasi verbal dan kurang sabar.

53

### 3) Masa Kerja Penjelasan

mengenai masa kerja responden penelitian sesuai dengan data yang tercantum pada tabel berikut: 33 Tabel 4. 3 Masa Kerja Sumber: Data diolah (2024) Lama bekerja responden penelitian dijelaskan berdasarkan tabel 4.3. Data menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu 44 orang (54,3%) memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun, yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang berpartisipasi dalam survei memiliki pengalaman bekerja yang panjang di PT Ciomas Adisatwa Unit Parung. Sementara itu 24 responden atau 29,6% memiliki pengalaman kerja 1-3 tahun dan 13 responden atau 16% memiliki pengalaman kerja 4-5 tahun.

7

8

9

15

17

28

31

66

78

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja dan kedisiplinan karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Manullang (2020), pengalaman kerja yang lebih lama memiliki korelasi positif dengan peningkatan keterampilan dan produktivitas. Karyawan yang telah bekerja selama lebih dari lima tahun di suatu perusahaan cenderung memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang alur kerja dan budaya organisasi, yang membantu mereka bekerja lebih efektif. Oleh karena itu, sudah seharusnya masalah disiplin dan kinerja pada PT Ciomas Adisatwa Unit Parung dapat dikelola dengan baik, karena sebagian besar karyawan memiliki pengalaman yang lebih lama.

### 4.3. Analisis Deskriptif Variabel Analisis statistik deskriptif

digunakan untuk menggambarkan dan mengevaluasi data yang dikumpulkan tanpa tujuan membandingkan atau menghubungkan satu variabel dengan

variabel lainnya. Sugiyono (2021) menjelaskan bahwa metode ini berfokus pada penyajian data sebagaimana adanya, terutama untuk variabel yang independen dan terpisah. Dalam penelitian ini, statistik deskriptif digunakan untuk menguji respons partisipan terhadap setiap pernyataan dalam instrumen penelitian, yang meliputi variabel seperti motivasi karyawan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Setelah seluruh kuesioner diisi oleh responden, dilakukan analisis deskriptif untuk menggambarkan variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. Beberapa item kuesioner diberi reverse scoring untuk mengurangi potensi bias dalam jawaban responden. **60** Selanjutnya, analisis deskriptif digunakan untuk menentukan nilai rata-rata, minimum, maksimum, dan standar deviasi setiap variabel, yang dapat memberikan pemahaman tentang distribusi data sebagai dasar analisis lebih lanjut (Sugiyono, 2021). Jika nilai standar deviasi suatu variabel mendekati 0, menunjukkan bahwa respons responden relatif homogen atau konsisten di seluruh variabel. Sebaliknya, nilai standar deviasi yang lebih tinggi menunjukkan keberagaman atau variasi dalam respons responden, yang berarti bahwa respons tersebut lebih heterogen. Nilai rata-rata setiap indikator variabel menunjukkan kecenderungan keseluruhan responden dalam kaitannya dengan variabel yang dianalisis.

#### 4.3.1. Variabel Motivasi 34

Berikut adalah hasil analisis deskriptif untuk variabel Motivasi: Tabel 4. 4 Data Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Sumber: Data diolah (2024) Data yang tertera pada tabel 4.4 menunjukkan hasil analisis statistik deskriptif variabel Motivasi yang terdiri dari lima pernyataan (M1 sampai dengan M5). **18 27** Berdasarkan tabel tersebut, nilai standar deviasi masing- masing pernyataan variabel Motivasi tidak mendekati nol, yang menunjukkan adanya variasi jawaban responden. Misalnya standar deviasi untuk item M1 sebesar 0.597, M2 sebesar 0.524, M3 sebesar 0.500, M4 yaitu 0.585, dan M5 sebanyak 0.651. Berdasarkan hasil itu dapat diartikan bahwa setiap pernyataan pada variabel Motivasi memiliki tingkat variasi jawaban yang cukup signifikan. Standar deviasi yang relatif tinggi menunjukkan adanya perbedaan jawaban

responden terhadap aspek motivasi, yang menunjukkan adanya perbedaan persepsi dan pengalaman responden terhadap Motivasi. Nilai mean setiap pernyataan variabel Motivasi ditunjukkan pada tabel 4.4. Nilai rata-rata item yang dilaporkan adalah M1 sebesar 3.296, M2 sebesar 3.494, M3 sebesar 3.519, M4 sebesar 3.420, dan M5 sebesar 3.346. Nilai rata-rata keseluruhan variabel Motivasi adalah 3.415. Berdasarkan nilai mean tersebut, dapat disimpulkan bahwa responden pada umumnya memberikan jawaban mendekati setuju (poin 3), karena nilai rata-rata yang diperoleh lebih tinggi dari titik medium skala Likert yaitu 2.5. 4.3 106 2.

Variabel Disiplin Penjelasan mengenai hasil analisis deskriptif untuk variabel Disiplin adalah sebagai berikut ini: Tabel 4. 5 Data Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Sumber: Data diolah (2024) Temuan analisis statistik deskriptif variabel disiplin ditunjukkan pada Tabel 4.5. Setiap pernyataan dalam variabel Disiplin memiliki nilai simpangan baku yang tidak mendekati (nol), seperti yang ditunjukkan pada tabel. Pernyataan D1 hingga D6 memiliki nilai simpangan baku masing-masing sebesar 0,511, 0,516, 0,516, 0,505, 0,500, dan 0,579. Respons survei untuk setiap item pernyataan dalam pengukuran disiplin beragam atau heterogen, berdasarkan deskripsi data ini. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan persepsi responden terhadap tingkat kedisiplinan pada beberapa dimensi yang diuji. Nilai mean dari setiap item Disiplin terlihat pada tabel 4.5. Nilai rata-rata di pernyataan D1 adalah 3.617, D2 adalah 3.593, D3 adalah 3.593, D4 adalah 3.642, D5 adalah 3.506, dan D6 adalah 3.617. Rata-rata keseluruhan nilai mean untuk variabel Disiplin adalah 3,596. Berdasarkan nilai mean keseluruhan pada variabel Disiplin, sebagian besar responden 35 menjawab setuju (poin 3), karena angka ini melampaui titik tengah 2,5 pada skala Likert, yaitu 2.5.

4.3.3. Variabel Kinerja Pemaparan hasil analisis deskriptif untuk variabel Kinerja yaitu seperti berikut ini: Tabel 4. 6 Data Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Sumber: Data diolah (2024) Pada tabel 4.6 merupakan data yang diperoleh melalui analisis statistik deskriptif atas variabel Kinerja.

18 27 Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai standar deviasi untuk setiap pernyataan pada variabel Kinerja tidak menunjukkan angka mendekati (nol), yang menunjukkan adanya variasi pada jawaban responden. Nilai standar deviasi K1 sebesar 0.513, K2 sebesar 0.500, K3 sebesar 0.546, dan K4 sebesar 0.471. Hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban yang cukup bervariasi pada setiap indikator Kinerja, meskipun sebagian besar responden memberikan jawaban yang konsisten. Sementara itu, nilai mean pada pernyataan K1 sebesar 3.605, K2 sebesar 3.494, K3 sebesar 3.469, dan K4 sebesar 3.667. Rata-rata keseluruhan data mean pada variabel Kinerja adalah 3.584. Berdasarkan nilai mean keseluruhan ini, Karena angka ini lebih tinggi dari titik tengah skala Likert sebesar 2,5, mayoritas responden memberikan jawaban yang mengarah ke Setuju (poin 3).

#### 4.4. Analisis Inferensial Statistika

inferensial adalah cabang statistik yang berkaitan dengan penggunaan metode statistik untuk menarik kesimpulan tentang populasi berdasarkan data sampel yang dikumpulkan (Rosalina et al., 2023). Statistika inferensial meruakan cabang statistik yang berkaitan dengan penggunaan metode statistik untuk menarik kesimpulan tentang populasi berdasarkan data sampel yang dikumpulkan. Sedangkan untuk mengolah datanya dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 4. 4.4 24 73 1. Analisis Outer Model (Measurement Model) Pengkajian outer model atau analisis model pengukuran bertujuan untuk menguji validitas dan reliabilitas pengukuran dalam model pengukuran. Evaluasi ini mencakup nilai validitas konvergensi, validitas diskriminan dan reabilitas komposit. 22 26 33 35 81 1. Validitas konvergensi (convergent validity) Validitas konvergen dievaluasi melalui outer loading dan Average Variance Extracted (AVE) pada indikator konstruk. 41 121 Indikator penelitian dianggap valid apabila nilai outer loading lebih besar dari 0.60. Sementara nilai lebih kecil 0.60 karena tidak efektif dalam mengukur variabel laten, sebaiknya diabaikan saja. 36 Dalam pengujian ini, peneliti menggunakan fitur outer loadings pada SmartPLS untuk menganalisis validitas indikator-indikator yang relevan. Berikut adalah

hasil pengujian atas outer loading: Tabel 4. 7 Data Hasil Uji Outer Loading Sumber: Data diolah (2024) Tabel 4.7 menunjukkan hasil uji outer loading untuk variabel motivasi, disiplin, dan kinerja. Nilai outer loading seluruh indikator berada di atas 0.60, hal ini yang menunjukkan validitas konvergen yang baik dan memenuhi syarat sebagai pengukur pengaruh pada variabel penelitian. Nilai tertinggi adalah 0.892 pada item D4, sedangkan nilai terendah adalah 0.749 pada item K1. Oleh karena itu, tidak ada satu pun item yang perlu dihapus karena semuanya memenuhi persyaratan validitas konvergen.. 35 74 Kemudian, setelah melakukan uji outer loadings , langkah selanjutnya adalah pengujian Average Variance Extracted (AVE) untuk mengevaluasi validitas konvergen. Nilai AVE dinyatakan valid jika lebih dari 0.50, yang menunjukkan bahwa variabel laten mampu menjelaskan lebih dari setengah varians indikatornya. 2 22 56 123 Di bawah ini adalah hasil uji Average Variance Extracted (AVE): Tabel 4. 56 8 Data Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE) Sumber: Data diolah (2024) Tabel 4.8 menunjukkan hasil uji Average Variance Extracted (AVE) untuk setiap konstruk dalam penelitian ini. Nilai AVE masing-masing yaitu, Motivasi sebesar: 0.623, Disiplin sebesar: 0.71 dan Kinerja sebesar: 0.68. 105 Semua nilai AVE berada di atas 0.50, yang menunjukkan bahwa setiap konstruk memenuhi kriteria validitas konvergen. Hal ini menandakan bahwa variabel laten mampu menjelaskan lebih dari 50% varians dari indikator-indikatornya. 2. Validitas Diskriminan ( Discriminant validity ) Uji validitas diskriminan dapat dilakukan dengan memeriksa nilai cross loading . Nilai ini digunakan untuk memastikan bahwa setiap konstruk memiliki hubungan yang lebih kuat dengan indikator yang dimilikinya dibandingkan dengan indikator dari konstruk lain. 72 Nilai cross loading yang ideal adalah lebih besar dari 0.70, yang menunjukkan bahwa indikator tersebut memiliki kontribusi yang signifikan dalam mengukur konstruk terkait ( Ghozali dan Latan, 2018). Tabel 4. 9 Data Hasil Uji Cross Loadings Sumber: Data diolah (2024) 37 Tabel 4.9 menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai cross loading lebih tinggi pada konstruk yang

diukur dibandingkan konstruk lainnya, dengan nilai dalam rentang 0.749 hingga 0.892. Nilai terendah (0.749) ditemukan pada indikator K1 dari variabel Kinerja, sementara nilai tertinggi (0.892) terdapat pada indikator D4 dari variabel Disiplin. Karena nilai cross loading berada dalam rentang yang dapat diterima ( $>0.60$ ), hasil ini menunjukkan validitas diskriminan yang baik. Nilai cross loading setiap item pernyataan ditandai dengan huruf bold untuk mempermudah identifikasi dan membedakannya dari nilai konstruk lainnya.

### 5 3. Uji Reliabilitas Uji

reliabilitas bertujuan untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan dapat menghasilkan hasil yang konsisten dan stabil ketika diuji dalam kondisi yang sama.

32 Salah satu metode uji reliabilitas yang sering digunakan adalah composite reliability (CR), yang mengukur sejauh mana indikator-indikator dalam suatu konstruk dapat mengukur konsep yang sama secara konsisten dalam model Structural Equation Modeling (SEM). Menurut Hair et al., (2019)

nilai CR dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai rentang nilai

0.7 - 0.90, rentang ini menunjukkan reliabilitas ideal dengan

keseimbangan akurasi dan keragaman indikator Berikut adalah hasil

pengolahan data setelah pengujian composite reliability dilakukan: Tabel

4. 10 Data Hasil Uji Composite Reliability Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji Composite Reliability pada tabel 4.10 menunjukkan

bahwa variabel Motivasi memiliki nilai 0.914, Disiplin 0.841, dan

Kinerja 0.849. Semua nilai berada dalam rentang ideal (0.70–0.90),

yang menunjukkan konsistensi antar indikator dalam mengukur masing-

masing konstruk. Dengan demikian secara keseluruhan, ketiga konstruk

dapat dinyatakan reliabel dan konsisten. 4.4 29 2. Analisis Inner Model

(Structural Model) Pengujian inner model dilakukan setelah outer model

untuk menilai kekuatan prediksi dan hubungan antar konstruk. Langkah ini mencakup

analisis R-square untuk mengukur kemampuan penjelasan, F-square untuk

menilai pengaruh variabel independen, dan Q-square untuk mengevaluasi

prediktivitas model (Hair et al., 2019). 1. Analisis R-square Hair et

al., (2019) menjelaskan nilai R-square ke dalam tiga kategori, yaitu

0,75 (kuat), 0,50 (moderat), dan 0,25 (lemah), yang bertujuan membantu peneliti menilai seberapa baik model dapat menjelaskan varians pada konstruk endogen. Berikut ini ditampilkan data pengujian R-square:

Tabel 4. 11 Data Hasil Uji R-square Sumber: Data diolah (2024) 38

Berdasarkan data hasil uji R-square seperti terlihat pada tabel 4.11, dapat dijelaskan, bahwa dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang dipengaruhi yaitu Disiplin dan Kinerja yang masing-masing dipengaruhi oleh Motivasi. Berdasarkan hasil uji R-square, variabel Disiplin memiliki nilai R-square sebesar 0,512 yang menunjukkan bahwa 51,2% variasi variabel ini dapat dijelaskan oleh Motivasi, sementara sisanya senilai 48,8% dipengaruhi oleh sebab lain di luar model. **117** Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap disiplin berada pada kategori sedang. Sebaliknya nilai R Square variabel Kinerja sebesar 0,796 yang berarti bahwa 79,6% variasi variabel ini dapat dijelaskan oleh Motivasi dan Disiplin.

Nilai ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel model terhadap Kinerja

kuat. Tabel 4. 12 Data Hasil Uji F-square Sumber: Data diolah

(2024) Berdasarkan hasil uji F-square yang disajikan dalam tabel 4.12,

dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin memiliki pengaruh yang sangat

kuat terhadap Kinerja dengan nilai F-square sebesar 1.516. Begitu juga

dengan Motivasi, yang memiliki pengaruh sangat kuat terhadap Kinerja

dengan nilai F-square sebesar 1.051, menandakan peran signifikan dalam

memengaruhi Kinerja. Namun, Motivasi hanya menunjukkan pengaruh yang

lemah terhadap Disiplin dengan nilai F-square sebesar 0.039. 2.

Analisis Q-square Analisis Q-square ini digunakan untuk menghasilkan

kemampuan prediktif suatu model. Apabila nilai Q-square lebih dari 0,

maka model tersebut dianggap memiliki relevansi prediktif, artinya model

tersebut dapat memprediksi hubungan antar variabel dengan baik.

Sebaliknya apabila nilainya kurang dari 0, maka model tersebut dianggap

memiliki kemampuan prediktif yang kurang memadai ( predictive irrelevance

). Hasil yang diperoleh sdalam uji Q-Square adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 13 Data Hasil Uji Q-square Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji Q-square yang tercantum dalam tabel 4.13, variabel Disiplin memiliki nilai Q-square sebesar 0.490, sedangkan variabel Kinerja memiliki nilai 0.470. Karena kedua nilai tersebut melebihi 0, dapat dinyatakan bahwa model penelitian memiliki kemampuan prediktif yang baik ( predictive relevance ), sehingga model ini mampu menggambarkan hubungan antar variabel secara efektif. 4.5.

Pengujian Hipotesis Gambar 4. 1 Hasil Uji Hipotesis 39 Sumber: Data diolah (2024) Temuan uji hipotesis penelitian ini dinilai menggunakan statistik-t dan p-value . Tujuan pengujian hipotesis adalah untuk memastikan apakah hubungan variabel dalam model dapat diterima secara statistik. Kriteria penerimaan hipotesis didasarkan pada nilai p-value  $\leq 0,05$  dan nilai t- statistik  $\geq 1,96$ , yang menunjukkan adanya hubungan signifikan. Sebaliknya, jika p-value  $> 0,05$  atau t-statistik  $< 1,96$ , hipotesis dinyatakan tidak signifikan dan ditolak. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode bootstrapping melalui aplikasi SmartPLS seperti yang tampak pada gambar 4.1. Output yang dihasilkan dari pengujian ini menyajikan informasi terkait hasil analisis hipotesis, seperti pada tabel berikut. Tabel 4. 14 Data Hasil Uji Hipotesis Sumber: Data diolah (2024) Hasil uji hipotesis pada tabel 4.14 menunjukkan pengaruh langsung maupun tidak langsung antara variabel motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan berdasarkan analisis menggunakan SmartPLS , sebagaimana dijabarkan berikut ini. a) Motivasi terhadap Kinerja Nilai t-statistik variabel Kinerja adalah 1,547, sedangkan nilai p- value variabel Motivasi adalah 0,122, berdasarkan hasil uji hipotesis. Karena nilai t-statistics kurang dari 1,96 dan p-value lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan dapat dikatakan tidak signifikan. Ini berarti bahwa dalam penelitian ini, motivasi tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun terdapat hubungan positif yang tercermin dalam nilai original sample sebesar 0,127, pengaruhnya terhadap kinerja karyawan tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan secara

statistik. b) Motivasi terhadap Disiplin Hasil uji hipotesis untuk variabel Disiplin menunjukkan nilai t- statistics sebesar 13,654 dan p-value sebesar 0,000 untuk variabel Motivasi. Temuan ini menunjukkan bahwa nilai t-statistics lebih besar dari 1,96 dan p-value yang lebih kecil dari 0,05, yang berarti hubungan antara motivasi dan disiplin kerja signifikan secara statistik. Nilai original sampel sebesar 0,716 menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi berkorelasi kuat. Artinya, peningkatan motivasi akan diikuti dengan peningkatan 40 disiplin kerja karyawan sebesar 0,716, yang menandakan bahwa motivasi memainkan peran yang penting dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. c) Disiplin terhadap Kinerja Berdasarkan hasil uji hipotesis untuk variabel Kinerja, nilai t- statistics sebesar 10,384 dan p-value sebesar 0,000 diperoleh untuk variabel Disiplin. Temuan ini menunjukkan bahwa nilai t-statistics lebih besar dari 1,96 dan p-value yang lebih kecil dari 0,05, yang mengindikasikan bahwa hubungan antara disiplin dan kinerja karyawan signifikan secara statistik. Dengan skor original sample senilai 0,797, hasil ini menjelaskan pengaruh yang signifikan antara disiplin dan kinerja karyawan. Artinya, kemajuan disiplin kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,797, yang menunjukkan pentingnya disiplin dalam meningkatkan kinerja karyawan. d) Motivasi terhadap Kinerja melalui Disiplin Nilai t-statistics s pada angka 4,890 dan p-values dengan skor 0,000 menggambarkan hasil uji hipotesis untuk pengaruh Motivasi terhadap Kinerja melalui Disiplin. Temuan ini menunjukkan bahwa t-statistics lebih besar dari 1,96 dan p-values lebih kecil dari 0,05, yang menandakan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai original sample sebesar 0,570 menunjukkan adanya hubungan kuat antara disiplin dan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh motivasi. Setiap peningkatan motivasi akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,570 melalui disiplin. Disiplin kerja berfungsi sebagai variabel mediator dalam hubungan motivasi dengan kinerja

karyawan, sehingga hubungan ini dapat disebut sebagai pengaruh tidak langsung atau peran perantara antara motivasi dan kinerja karyawan. Selain itu, nilai efek langsung lebih besar daripada nilai efek tidak langsung, seperti terlihat pada Tabel 4.14.

#### 4.6. Pembahasan Penelitian

Penelitian ini menggunakan objek fenomena kinerja karyawan, dengan fokus pada motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan pada divisi produksi PT Ciomas Adisatwa Unit Parung. PT Ciomas Adisatwa, yang merupakan salah satu anak perusahaan dari Japfa Group, didirikan pada tahun 1993 dan termasuk dalam kategori industri rumah potong ayam tipe A dengan cabang atau unit yang tersebar di seluruh Indonesia. PT Ciomas Adisatwa Unit Parung, yang beralamat di Jalan Raya Parung Km 24 No. 25, Kampung Jampang, RT 002/RW 005, Desa Jampang, Kecamatan Kemang, Kabupaten Bogor, Jawa Barat, mulai beroperasi sejak tahun 2002. Perusahaan ini bergerak dalam industri rumah potong ayam modern yang memproduksi produk olahan ayam segar, higienis, dan berkualitas tinggi.

PT Ciomas Adisatwa Unit Parung adalah perusahaan pemotongan ayam modern yang menerapkan sistem kendali mutu dan teknologi terkini, termasuk SAP, untuk memastikan kualitas produk. Dengan fasilitas produksi modern dan higienis, perusahaan berkomitmen memenuhi kebutuhan pasar akan produk ayam segar yang aman dan berkualitas tinggi.

70 Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden yang merupakan karyawan di PT Ciomas Adisatwa Unit Parung pada departemen produksi. Peneliti menetapkan ketentuan bahwa sampel penelitian ini terdiri dari karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari satu tahun. Berdasarkan data karakteristik responden, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki, yang berjumlah 64 orang atau setara dengan 79% dari total 81 responden. Hal ini menunjukkan dominasi gender laki-laki di departemen produksi PT Ciomas Adisatwa Unit Parung. Sebaliknya, responden perempuan hanya berjumlah 17 orang, yang mewakili 21% dari total responden. Persentase laki-laki yang lebih tinggi ini dapat mencerminkan komposisi tenaga kerja di

sektor produksi yang lebih banyak didominasi oleh pria, yang seringkali terlibat dalam pekerjaan fisik atau tugas yang membutuhkan ketahanan fisik lebih besar. Sementara itu dari data responden yang diperoleh, mayoritas responden termasuk dalam generasi Y (Milenial) dengan rentang tahun kelahiran 1981–1996, yang saat ini berusia antara 28 hingga 42 tahun. Terdapat 45 orang dari generasi Y, yang mencakup sekitar 55.56% dari total responden. **82** Selain itu, generasi Z (lahir 1997–2012) yang berusia antara 19 hingga 27 tahun juga memiliki jumlah responden yang signifikan, yaitu 21 orang (25.93%). Sementara itu, generasi X (lahir 1965–1980) yang berusia antara 44 hingga 59 tahun diwakili oleh 14 responden (17,28%), dan hanya terdapat satu responden yang termasuk dalam kategori generasi Baby Boomer (lahir 1946–1964). Sedangkan berdasarkan data kuesioner, sebagian besar responden memiliki masa kerja 1 hingga 5 tahun. Dari 81 responden yang terlibat dalam penelitian, 24 orang (sekitar 30%) memiliki masa kerja antara 1 hingga 3 tahun, sementara 13 orang (sekitar 16%) memiliki masa kerja antara 4 hingga 5 tahun. Sementara itu, 44 orang responden (sekitar 54%) memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merupakan karyawan dengan masa kerja yang cukup bervariasi, dengan proporsi terbesar berasal dari pegawai yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun. Selanjutnya hasil tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja, generasi X memiliki rata-rata motivasi tertinggi sebesar 3.47, diikuti oleh generasi Y sebesar 3.44, dan generasi Z sebesar 3.33. Hal ini menunjukkan bahwa generasi X cenderung lebih termotivasi dalam bekerja dibandingkan generasi lainnya, yang dapat dipengaruhi oleh etos kerja tinggi serta kebutuhan akan stabilitas dan penghargaan atas pengalaman. Sementara itu, generasi Y memiliki motivasi yang cukup tinggi, meskipun lebih sensitif terhadap faktor fleksibilitas dan pengakuan. Generasi Z memiliki motivasi yang relatif lebih rendah, kemungkinan disebabkan oleh preferensi mereka terhadap keseimbangan kerja-hidup dan tahap adaptasi awal dalam dunia kerja. Terkait dengan dorongan berinovasi, tercermin

dari pernyataan M5 yaitu "Saya merasa didorong untuk berinovasi dan mengembangkan ide- ide kreatif dalam pekerjaan saya , tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut yaitu, generasi X memiliki rata-rata tertinggi sebesar 3.64, diikuti oleh generasi Y sebesar 3.32, dan generasi Z sebesar 3.20. Hal ini menunjukkan bahwa generasi X merasa lebih terdorong untuk berinovasi, kemungkinan karena pengalaman kerja mereka yang lebih panjang dan tanggung jawab yang lebih besar dalam organisasi. Generasi Y, meskipun termotivasi, cenderung membutuhkan fleksibilitas dan apresiasi terhadap ide-ide mereka untuk meningkatkan dorongan inovasi. Sementara itu, generasi Z memiliki motivasi paling rendah, yang dapat disebabkan oleh pengalaman kerja yang minim dan fokus pada penyesuaian diri di lingkungan kerja. Selain itu, menurut statistik jawaban responden, nilai rata-rata respons Generasi X untuk variabel disiplin kerja adalah 3,73. Dibandingkan dengan Generasi Y (3,61) dan Generasi Z (3,47), angka ini lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa generasi X memiliki tingkat disiplin kerja yang lebih baik dibandingkan dengan generasi Y dan generasi Z. Dari hasil tanggapan responden terhadap pernyataan D4 yaitu, "Saya mematuhi kebijakan dan prosedur yang berlaku di tempat kerja , generasi X memiliki rata-rata tertinggi sebesar 3.78, diikuti oleh generasi Y dengan rata-rata 3.65, dan generasi Z sebesar 3.55. Hal ini menunjukkan bahwa generasi X lebih patuh terhadap kebijakan dan prosedur kerja dibandingkan generasi lainnya, yang mencerminkan pengalaman kerja mereka yang lebih panjang dan orientasi pada stabilitas serta tanggung jawab. Generasi Y, meskipun berada di posisi tengah, tetap menunjukkan kepatuhan yang cukup baik terhadap kebijakan kerja. Sementara itu, generasi Z memiliki tingkat kepatuhan paling rendah, yang dapat disebabkan oleh tahap awal adaptasi mereka dalam lingkungan kerja. Hasil tanggapan responden terhadap variabel kinerja menunjukkan bahwa generasi X memiliki rata-rata skor kinerja tertinggi sebesar 3.66, diikuti oleh generasi Y sebesar 3.57, dan generasi Z sebesar 3.48. Temuan ini mengindikasikan bahwa

generasi X cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan generasi lainnya, kemungkinan karena pengalaman kerja yang lebih matang dan tingkat disiplin yang lebih tinggi. Hal ini tergambar atas tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya berusaha untuk mengelola waktu kerja dengan efisien agar pekerjaan dapat selesai tepat waktu” menunjukkan bahwa generasi X memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 3.78, disusul oleh generasi Y dengan nilai rata-rata 3.69, dan generasi Z dengan nilai rata-rata 3.55. Hasil ini mencerminkan bahwa generasi X lebih terampil dalam mengelola waktu kerja secara efisien untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dibandingkan dengan generasi lainnya. Pada karakteristik responden berdasarkan masa kerja, terlihat adanya perbedaan tanggapan atas pernyataan kuesioner terkait variabel motivasi kerja. Karyawan dengan masa kerja 1-3 tahun memiliki motivasi tertinggi dengan nilai rata-rata 3.43, diikuti oleh karyawan dengan masa kerja > 5 tahun sebesar 3.42, dan karyawan dengan masa kerja 4-5 tahun memiliki motivasi terendah yaitu 3.33. Perbedaan ini menunjukkan bahwa masa kerja memengaruhi tingkat motivasi kerja, di mana karyawan dengan masa kerja lebih singkat cenderung memiliki motivasi lebih tinggi dibandingkan karyawan dengan masa kerja lebih lama. Mengenai hal itu tecermin pada pernyataan M4, yaitu “Saya merasa dihargai atas kontribusi dan kinerja kerja saya di perusahaan ini” menunjukkan nilai rata-rata yang berbeda berdasarkan masa kerja. Angka rata-rata tertinggi adalah 3,54 bagi karyawan yang telah bekerja selama satu hingga tiga tahun, diikuti oleh 3,45 bagi mereka yang telah bekerja selama lebih dari lima tahun, dan 3,07 bagi mereka yang telah bekerja selama empat hingga lima tahun. Hasil ini mencerminkan bahwa persepsi penghargaan terhadap kontribusi kerja cenderung lebih tinggi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat, sementara karyawan dengan masa kerja 4-5 tahun menunjukkan tingkat penghargaan yang lebih rendah, yang mungkin memengaruhi motivasi kerja mereka. Secara keseluruhan, hasil pembahasan menunjukkan bahwa perbedaan karakteristik responden seperti gender,

generasi, dan masa kerja memiliki dampak besar pada kinerja, disiplin, dan motivasi pekerja di PT Ciomas Adisatwa Unit Parung. Generasi X menunjukkan tingkat motivasi, disiplin, dan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan generasi Y dan Z, yang mencerminkan pengalaman kerja mereka yang lebih matang serta orientasi pada stabilitas dan tanggung jawab. Di sisi lain, meskipun generasi Y memiliki tingkat motivasi dan kinerja yang cukup baik, kebutuhan mereka akan fleksibilitas dan pengakuan perlu mendapatkan perhatian khusus. Generasi Z, yang berada dalam tahap awal adaptasi, memerlukan dukungan tambahan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Dari segi masa kerja, karyawan dengan masa kerja 1-3 tahun cenderung memiliki motivasi lebih tinggi, sedangkan karyawan dengan masa kerja 4-5 tahun menunjukkan tingkat motivasi yang lebih rendah, yang dapat disebabkan oleh persepsi penghargaan yang menurun pada periode tersebut.

#### 4.6.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Hasil pengujian terhadap pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT Ciomas Adisatwa unit Parung, menunjukkan bahwa motivasi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja tidak selalu berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja karyawan. Mengenai motivasi karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan selaras dengan penelitian oleh 44 Hutabarat et al., (2023) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan ternyata tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerjanya di PT Ciomas Adisatwa unit Parung. Meskipun karyawan memiliki tingkat motivasi yang baik, faktor lain, seperti kurangnya penghargaan dari manajemen, lebih dominan dalam menentukan kinerja mereka. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa tanpa dukungan yang memadai dalam bentuk pengakuan atau insentif, motivasi kerja cenderung tidak dapat mendorong peningkatan kinerja yang signifikan (Hidayat, 2021).

#### 4.6.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Berdasarkan hasil pengujian penelitian motivasi berpengaruh terhadap

disiplin di PT Ciomas Adisatwa unit Parung khususnya di bagian produksi. Hal ini disebabkan karena motivasi mendorong karyawan untuk mematuhi aturan kerja dan menjalankan tugas sesuai aturan yang berlaku. **34** Motivasi kerja yang kuat berperan penting dalam membentuk disiplin kerja yang baik. **10** Karyawan yang termotivasi cenderung lebih patuh pada aturan, disiplin waktu, dan berkomitmen dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dengan baik. Disiplin di tempat kerja dan motivasi kerja saling berkaitan erat (Kurniasari, 2022). Dalam hal ini, hal ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menemukan korelasi kuat antara disiplin dan motivasi, dimana peningkatan motivasi dapat berkontribusi pada peningkatan disiplin kerja (Meinitasari & Chaerudin, 2022). Motivasi kerja mendorong karyawan untuk mematuhi aturan yang telah ditetapkan, menjaga disiplin waktu, serta menjalankan tanggung jawab mereka dengan penuh kesadaran. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi tinggi cenderung lebih konsisten dalam menjaga kedisiplinan karena dorongan internal mereka untuk mencapai hasil yang optimal. Dengan motivasi yang baik, karyawan lebih terdorong untuk bekerja sesuai dengan standar operasional, memprioritaskan ketepatan waktu, dan memastikan tugas-tugas diselesaikan dengan kualitas yang baik. 4.6 3. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Disiplin kerja memiliki dampak positif pada kinerja karyawan (Hidayat et al.,2023). **9 45** Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan maka dapat memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas dan kualitas kerja karyawan. **8 9 48 62 66 116** Selain itu juga, disiplin kerja merupakan salah satu faktor utama dalam membentuk kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin, seperti mematuhi prosedur kerja, menjaga ketepatan waktu, dan melaksanakan tugas dengan konsisten, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Di PT Ciomas Adisatwa, disiplin kerja karyawan di bagian produksi memiliki pengaruh langsung terhadap efisiensi operasional dan kualitas produk. Dengan tingkat disiplin yang tinggi, karyawan dapat mematuhi prosedur kerja, menjaga kualitas produk dalam ruangan dengan suhu 45 rendah, dan mengurangi kesalahan seperti cacat produk atau kesalahan pengemasan.

Hal ini membantu pencapaian target produksi, menjaga reputasi perusahaan, dan memenuhi standar mutu yang diharapkan pelanggan. **83** Penelitian oleh Samsudin et al., (2024) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja memainkan peran penting dalam mencapai kinerja optimal dalam operasional perusahaan. **113** Berdasarkan hasil pengujian didapatkan hasil bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. **16** **100** Secara teoritis, hubungan antara disiplin dan kinerja sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja. Beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hidayat et al.,(2023), Samsudin et al., (2024), Zulaida & Parwoto (2023) dan Maulidina et al., (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### 4.6.3. Pengaruh Motivasi Melalui Disiplin Terhadap Kinerja Berdasarkan hasil uji hipotesis, meskipun motivasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja ( P-value: 0.122), pengaruhnya melalui disiplin kerja signifikan ( P-value : 0.000), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja menjadi faktor penghubung antara motivasi dan kinerja. **115** Di PT Ciomas Adisatwa, motivasi meningkatkan disiplin kerja karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja. **16** Hal ini sejalan dengan penelitian Hendrawan & Pradhanawati (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap output melalui disiplin kerja. **93** Hubungan antara motivasi terhadap kinerja melalui disiplin merupakan bentuk hubungan indirect effect dalam model penelitian ini. Nilai original sample (O) adalah 0.570 menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung antara motivasi melalui disiplin kerja terhadap kinerja adalah positif dan cukup kuat. Hal ini berarti, motivasi yang kuat mendorong disiplin yang lebih tinggi, yang kemudian meningkatkan kinerja karyawan. Dari hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berfungsi sebagai mediator penting dalam hubungan antara motivasi dan kinerja, dimana peningkatan motivasi karyawan secara tidak langsung berkontribusi pada kinerja yang lebih baik melalui disiplin yang lebih tinggi. Motivasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja mereka melalui peningkatan tingkat disiplin kerja (Waskito & Wulandari, 2022). Karyawan yang mempunyai motivasi

kuat cenderung lebih patuh terhadap prosedur dan aturan kerja, seperti datang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai standar dan menjaga konsistensi dalam pekerjaannya. Disiplin kerja yang baik akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan dan sekaligus meningkatkan produktivitas. 46 BAB V PENUTUP 5.1. Kesimpulan Menggunakan studi kasus pada unit PT Ciomas Adisatwa Parung, hasil analisis uji hipotesis tentang pengaruh Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y) melalui Disiplin (Z), yang melibatkan 81 responden karyawan, kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. **1 8 11 17 19 21 40 59** Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja. **1 2 6 8 11 17 19 21 30**  
**31 36 39 40 41 47 57 58 59 84** 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi dan Disiplin 3. **1 2 6 8 11 17 19 21 30 31 36 39 40 41 47 57 58 59 84**  
**85** Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin dan Kinerja 4. **1 2 6 8**  
**11 17 19 21 30 31 36 39 40 41 47 57 58 85** Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi dan Kinerja melalui Disiplin. **2 8 17 19 57** 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja di PT Ciomas Adisatwa Unit Parung, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut: 1. Bagi Perusahaan a) Disarankan untuk membentuk rasa kebanggaan atas capaian kerja karyawan, dapat dilakukan dengan memberikan pengakuan langsung atas prestasi mereka, baik melalui ucapan lisan, penghargaan formal, maupun publikasi internal perusahaan. Selain itu, merayakan pencapaian, memberikan umpan balik positif, dan mengaitkan kontribusi karyawan dengan keberhasilan perusahaan juga penting untuk meningkatkan rasa bangga. b) Disarankan kepada manajemen perusahaan berkomitmen untuk menciptakan budaya kerja yang mendukung peningkatan disiplin karyawan. Salah satu contoh kongkret yang bisa diambil adalah dengan memperkuat penerapan dan pemahaman terhadap SOP kerja karyawan. Perusahaan juga dapat mengimplementasikan sistem evaluasi absensi yang terintegrasi untuk memantau kehadiran karyawan secara lebih akurat. Evaluasi ini dapat dijadikan bahan penilaian kerja, memberikan apresiasi bagi karyawan yang

disiplin dan menjadi dasar untuk memberikan pembinaan bagi karyawan yang masih membutuhkan perbaikan. c) Disarankan agar manajemen PT Ciomas Adisatwa Unit Parung memperkuat komunikasi dengan karyawan, terutama dalam hal pemberian informasi terkait dengan kebijakan perusahaan. Dengan komunikasi yang baik karyawan akan lebih memahami tujuan dan harapan perusahaan, serta karyawan akan merasa dihargai dan terlibat dalam setiap keputusan yang diambil. d) Disarankan agar manajemen PT Ciomas Adisatwa Unit Parung mengadakan pelatihan rutin untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, seperti pelatihan tentang pemahaman produk ( product knowledge ), keamanan pangan ( food safety ) dan pengelolaan waktu ( time mangement ). Pelatihan ini diharapkan dapat mendukung peningkatan kerja individu dan tim e) Disarankan kepada manajemen perusahaan agar dapat mempertimbangkan penyediaan fasilitas penunjang kesejahteraan karyawan, seperti loker karyawan aman dan memadai, area parkir karyawan yang cukup luas dan teratur agar karyawan memarkirkan kendaraannya dengan nyaman dan penyediaan fasilitas air minum panas. Fasilitas ini diharapkan meningkatkan kenyamanan dan motivasi karyawan dalam bekerja. 2. Bagi Peneliti Selanjutnya a) Peneliti selanjutnya disarankan agar memperluas ruang lingkup penelitian dengan menambahkan variabel-variabel lain yang relevan, seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja dan manajemen stres. Variabel-variabel ini dapat memberikan wawasan lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan hubungan antar aspek yang saling terkait. b) Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan penelitian ke unit atau perusahaan lain dengan karakteristik berbeda. Perbandingan hasil dari berbagai perusahaan atau divisi dapat memberikan perspektif yang lebih luas dan generalisasi yang lebih baik mengenai pengaruh motivasi, disiplin dan kinerja, sehingga peneliti mampu mengidentifikasi perbedaan pola diberbagai sektor atau industri. 48



REPORT #27549801

## Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	<b>0.83%</b> jicnusanantara.com <a href="https://jicnusanantara.com/index.php/jiic/article/download/2645/2787">https://jicnusanantara.com/index.php/jiic/article/download/2645/2787</a>	●
INTERNET SOURCE		
2.	<b>0.8%</b> repository.upnjatim.ac.id <a href="https://repository.upnjatim.ac.id/25398/2/Bab%201%20Tesis%20kurnia.pdf">https://repository.upnjatim.ac.id/25398/2/Bab%201%20Tesis%20kurnia.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
3.	<b>0.63%</b> journal.unipdu.ac.id <a href="https://journal.unipdu.ac.id/index.php/seminas/article/view/140/80">https://journal.unipdu.ac.id/index.php/seminas/article/view/140/80</a>	●
INTERNET SOURCE		
4.	<b>0.63%</b> repo.darmajaya.ac.id <a href="http://repo.darmajaya.ac.id/1866/1/SKRIPSI%20FULL.pdf">http://repo.darmajaya.ac.id/1866/1/SKRIPSI%20FULL.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
5.	<b>0.52%</b> repository.uinsu.ac.id <a href="http://repository.uinsu.ac.id/24261/4/bab_3_sakinah.pdf">http://repository.uinsu.ac.id/24261/4/bab_3_sakinah.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
6.	<b>0.5%</b> repositori.stiamak.ac.id <a href="http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/413/3/BAB%20II.pdf">http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/413/3/BAB%20II.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
7.	<b>0.48%</b> ettheses.iainponorogo.ac.id <a href="https://ettheses.iainponorogo.ac.id/18728/1/210717081_ATIKA_KHOLIFATUR_RA...">https://ettheses.iainponorogo.ac.id/18728/1/210717081_ATIKA_KHOLIFATUR_RA...</a>	●
INTERNET SOURCE		
8.	<b>0.43%</b> journal.unimar-amni.ac.id <a href="https://journal.unimar-amni.ac.id/index.php/profit/article/download/2549/2301...">https://journal.unimar-amni.ac.id/index.php/profit/article/download/2549/2301...</a>	●
INTERNET SOURCE		
9.	<b>0.42%</b> journal.unas.ac.id <a href="https://journal.unas.ac.id/oikonamia/article/download/516/410/1308">https://journal.unas.ac.id/oikonamia/article/download/516/410/1308</a>	●



REPORT #27549801

INTERNET SOURCE		
10.	0.4% <a href="http://www.ojs.pseb.or.id">www.ojs.pseb.or.id</a>	●
	<a href="https://www.ojs.pseb.or.id/index.php/jmh/article/download/1326/976">https://www.ojs.pseb.or.id/index.php/jmh/article/download/1326/976</a>	
INTERNET SOURCE		
11.	0.39% <a href="http://repositori.uma.ac.id">repositori.uma.ac.id</a>	●
	<a href="https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/17802/2/191804032%20...">https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/17802/2/191804032%20...</a>	
INTERNET SOURCE		
12.	0.38% <a href="http://repositori.uma.ac.id">repositori.uma.ac.id</a>	●
	<a href="https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/9612/1/Suriati%20-%20Fullte...">https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/9612/1/Suriati%20-%20Fullte...</a>	
INTERNET SOURCE		
13.	0.38% <a href="http://eprints.unmas.ac.id">eprints.unmas.ac.id</a>	●
	<a href="http://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/2112/2/R.4434%20FEB-MAN%20%20BAB%2..">http://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/2112/2/R.4434%20FEB-MAN%20%20BAB%2..</a>	
INTERNET SOURCE		
14.	0.37% <a href="http://repository.iainpare.ac.id">repository.iainpare.ac.id</a>	●
	<a href="https://repository.iainpare.ac.id/id/eprint/8341/1/2020203860202025.pdf">https://repository.iainpare.ac.id/id/eprint/8341/1/2020203860202025.pdf</a>	
INTERNET SOURCE		
15.	0.37% <a href="http://www.academia.edu">www.academia.edu</a>	●
	<a href="https://www.academia.edu/40413527/Mendorong_Perilaku_Etis_dalam_Organi...">https://www.academia.edu/40413527/Mendorong_Perilaku_Etis_dalam_Organi...</a>	
INTERNET SOURCE		
16.	0.36% <a href="http://ojs.unud.ac.id">ojs.unud.ac.id</a>	●
	<a href="https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/download/106905/52206">https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/download/106905/52206</a>	
INTERNET SOURCE		
17.	0.36% <a href="http://portaluniversitasquality.ac.id:55555">portaluniversitasquality.ac.id:55555</a>	●
	<a href="http://portaluniversitasquality.ac.id:55555/1138/4/BAB%20II.pdf">http://portaluniversitasquality.ac.id:55555/1138/4/BAB%20II.pdf</a>	
INTERNET SOURCE		
18.	0.35% <a href="http://eprints.upj.ac.id">eprints.upj.ac.id</a>	●
	<a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/10716/11/BAB%20IV.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/10716/11/BAB%20IV.pdf</a>	
INTERNET SOURCE		
19.	0.35% <a href="http://repositori.uma.ac.id">repositori.uma.ac.id</a>	●
	<a href="https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/25585/1/188600435%20...">https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/25585/1/188600435%20...</a>	
INTERNET SOURCE		
20.	0.34% <a href="http://siat.ung.ac.id">siat.ung.ac.id</a>	●
	<a href="https://siat.ung.ac.id/files/wisuda/2017-1-1-62201-921413210-bab1-1407201706...">https://siat.ung.ac.id/files/wisuda/2017-1-1-62201-921413210-bab1-1407201706...</a>	



REPORT #27549801

INTERNET SOURCE		
21. 0.34%	jurnal.stieama.ac.id <a href="https://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/download/160/151">https://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/download/160/151</a>	●
INTERNET SOURCE		
22. 0.33%	repository.uisi.ac.id <a href="https://repository.uisi.ac.id/5193/35/13.BAB%20IV%20HASIL%20DAN%20PEMBA..">https://repository.uisi.ac.id/5193/35/13.BAB%20IV%20HASIL%20DAN%20PEMBA..</a>	●
INTERNET SOURCE		
23. 0.33%	eprints.uad.ac.id <a href="https://eprints.uad.ac.id/78441/1/statistik.pdf">https://eprints.uad.ac.id/78441/1/statistik.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
24. 0.32%	repository.stiegici.ac.id <a href="https://repository.stiegici.ac.id/document/download/c4040227-3282-40cb-a2f9-...">https://repository.stiegici.ac.id/document/download/c4040227-3282-40cb-a2f9-...</a>	●
INTERNET SOURCE		
25. 0.32%	eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/8810/10/BAB%20III.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/8810/10/BAB%20III.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
26. 0.31%	repository.iainkudus.ac.id <a href="http://repository.iainkudus.ac.id/14532/6/6.%20BAB%20III.pdf">http://repository.iainkudus.ac.id/14532/6/6.%20BAB%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
27. 0.29%	eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7883/11/Bab%20IV.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7883/11/Bab%20IV.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
28. 0.29%	e-journal.upr.ac.id <a href="https://e-journal.upr.ac.id/index.php/parislangkis/article/download/19008/6809...">https://e-journal.upr.ac.id/index.php/parislangkis/article/download/19008/6809...</a>	●
INTERNET SOURCE		
29. 0.29%	jurnal.stialan.ac.id <a href="https://jurnal.stialan.ac.id/index.php/JSDA/article/view/358/264">https://jurnal.stialan.ac.id/index.php/JSDA/article/view/358/264</a>	●
INTERNET SOURCE		
30. 0.28%	repo.undiksha.ac.id <a href="https://repo.undiksha.ac.id/426/3/1517051177-BAB%201%20PENDAHULUAN.pdf">https://repo.undiksha.ac.id/426/3/1517051177-BAB%201%20PENDAHULUAN.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
31. 0.28%	jurnalisticomah.org <a href="https://jurnalisticomah.org/index.php/jimea/article/view/185/180">https://jurnalisticomah.org/index.php/jimea/article/view/185/180</a>	●



REPORT #27549801

INTERNET SOURCE		
32.	0.28% journal.unhas.ac.id <a href="https://journal.unhas.ac.id/index.php/jmsk/article/download/7851/4548">https://journal.unhas.ac.id/index.php/jmsk/article/download/7851/4548</a>	●
INTERNET SOURCE		
33.	0.28% eprints2.undip.ac.id <a href="https://eprints2.undip.ac.id/26805/4/BAB%20III.pdf">https://eprints2.undip.ac.id/26805/4/BAB%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
34.	0.27% ukitoraja.id <a href="https://ukitoraja.id/index.php/jumek/article/download/406/443/1638">https://ukitoraja.id/index.php/jumek/article/download/406/443/1638</a>	●
INTERNET SOURCE		
35.	0.27% repository.fe.unj.ac.id <a href="http://repository.fe.unj.ac.id/10389/7/BAB%20IV%20%2889%29.pdf">http://repository.fe.unj.ac.id/10389/7/BAB%20IV%20%2889%29.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
36.	0.27% jurnal.idaqu.ac.id <a href="https://jurnal.idaqu.ac.id/index.php/jibms/article/download/231/202">https://jurnal.idaqu.ac.id/index.php/jibms/article/download/231/202</a>	●
INTERNET SOURCE		
37.	0.27% repository.fe.unj.ac.id <a href="http://repository.fe.unj.ac.id/12151/5/BAB%20III%20Skripsi_Mochamad%20Rizk..">http://repository.fe.unj.ac.id/12151/5/BAB%20III%20Skripsi_Mochamad%20Rizk..</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
38.	0.27% journal.ipm2kpe.or.id <a href="https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/download/12701/8008..">https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/download/12701/8008..</a>	●
INTERNET SOURCE		
39.	0.26% journal.formosapublisher.org <a href="https://journal.formosapublisher.org/index.php/mudima/article/download/46/4...">https://journal.formosapublisher.org/index.php/mudima/article/download/46/4...</a>	●
INTERNET SOURCE		
40.	0.26% ejurnal.swadharma.ac.id <a href="https://ejurnal.swadharma.ac.id/index.php/kompleksitas/article/download/515...">https://ejurnal.swadharma.ac.id/index.php/kompleksitas/article/download/515...</a>	●
INTERNET SOURCE		
41.	0.26% journal.arimbi.or.id <a href="https://journal.arimbi.or.id/index.php/Lokawati/article/download/512/495/1800">https://journal.arimbi.or.id/index.php/Lokawati/article/download/512/495/1800</a>	●
INTERNET SOURCE		
42.	0.25% www.liputan6.com <a href="https://www.liputan6.com/hot/read/5159698/profil-pt-ciomas-adisatwa-dan-se...">https://www.liputan6.com/hot/read/5159698/profil-pt-ciomas-adisatwa-dan-se...</a>	●



REPORT #27549801

INTERNET SOURCE		
43.	0.25% repository.atmaluhur.ac.id <a href="https://repository.atmaluhur.ac.id/bitstream/handle/123456789/1491/BAB%20I...">https://repository.atmaluhur.ac.id/bitstream/handle/123456789/1491/BAB%20I...</a>	●
INTERNET SOURCE		
44.	0.25% repository.stei.ac.id <a href="http://repository.stei.ac.id/8945/3/BAB%20II.pdf">http://repository.stei.ac.id/8945/3/BAB%20II.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
45.	0.25% ejurnal.stie-trianandra.ac.id <a href="https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/makreju/article/download/2604/...">https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/makreju/article/download/2604/...</a>	●
INTERNET SOURCE		
46.	0.25% jurnal.kolibi.org <a href="https://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/download/4302/4092/15769">https://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/download/4302/4092/15769</a>	●
INTERNET SOURCE		
47.	0.25% www.academia.edu <a href="https://www.academia.edu/91438940/Pengaruh_Kepuasan_Kerja_Dan_Motivas...">https://www.academia.edu/91438940/Pengaruh_Kepuasan_Kerja_Dan_Motivas...</a>	●
INTERNET SOURCE		
48.	0.23% eprints.unmas.ac.id <a href="https://eprints.unmas.ac.id/2015/2/R.4140%20FEB-MAN%20BAB%20I-II.pdf">https://eprints.unmas.ac.id/2015/2/R.4140%20FEB-MAN%20BAB%20I-II.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
49.	0.23% www.kantorkita.co.id <a href="https://www.kantorkita.co.id/blog/indikator-produktivitas-kerja-menurut-sedar...">https://www.kantorkita.co.id/blog/indikator-produktivitas-kerja-menurut-sedar...</a>	●
INTERNET SOURCE		
50.	0.22% ejournal.unma.ac.id <a href="https://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur/article/download/11617/56..">https://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur/article/download/11617/56..</a>	●
INTERNET SOURCE		
51.	0.22% journal.upy.ac.id <a href="https://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/download/4219/2656/10297">https://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/download/4219/2656/10297</a>	●
INTERNET SOURCE		
52.	0.21% repository.umpalopo.ac.id <a href="http://repository.umpalopo.ac.id/1820/1/Jrnal%20201620075.pdf">http://repository.umpalopo.ac.id/1820/1/Jrnal%20201620075.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
53.	0.21% ojs.unsimar.ac.id <a href="https://ojs.unsimar.ac.id/index.php/EkoMen/article/download/470/445">https://ojs.unsimar.ac.id/index.php/EkoMen/article/download/470/445</a>	●



REPORT #27549801

INTERNET SOURCE		
54.	<b>0.21%</b> <a href="http://repo.darmajaya.ac.id">repo.darmajaya.ac.id</a> <a href="http://repo.darmajaya.ac.id/16845/8/BAB%204-5%20%28Renno%29.pdf">http://repo.darmajaya.ac.id/16845/8/BAB%204-5%20%28Renno%29.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
55.	<b>0.2%</b> <a href="https://www.kompasiana.com">www.kompasiana.com</a> <a href="https://www.kompasiana.com/linaadindaolivia1127/68103cab925c47520390e5...">https://www.kompasiana.com/linaadindaolivia1127/68103cab925c47520390e5...</a>	●
INTERNET SOURCE		
56.	<b>0.2%</b> <a href="https://journal.unisan.ac.id">journal.unisan.ac.id</a> <a href="https://journal.unisan.ac.id/index.php/Epsilon/article/download/62/62/203">https://journal.unisan.ac.id/index.php/Epsilon/article/download/62/62/203</a>	●
INTERNET SOURCE		
57.	<b>0.19%</b> <a href="https://jicnusantara.com">jicnusantara.com</a> <a href="https://jicnusantara.com/index.php/jiic/article/view/2645">https://jicnusantara.com/index.php/jiic/article/view/2645</a>	●
INTERNET SOURCE		
58.	<b>0.19%</b> <a href="https://journal.al-matani.com">journal.al-matani.com</a> <a href="https://journal.al-matani.com/index.php/invest/article/download/290/209">https://journal.al-matani.com/index.php/invest/article/download/290/209</a>	●
INTERNET SOURCE		
59.	<b>0.19%</b> <a href="https://eprints.ums.ac.id">eprints.ums.ac.id</a> <a href="https://eprints.ums.ac.id/48747/1/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf">https://eprints.ums.ac.id/48747/1/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
60.	<b>0.19%</b> <a href="http://repositori.uin-alauddin.ac.id">repositori.uin-alauddin.ac.id</a> <a href="http://repositori.uin-alauddin.ac.id/17954/1/Pengantar%20Metodologi%20Pene...">http://repositori.uin-alauddin.ac.id/17954/1/Pengantar%20Metodologi%20Pene...</a>	●
INTERNET SOURCE		
61.	<b>0.18%</b> <a href="https://ojsrustek.org">ojsrustek.org</a> <a href="https://ojsrustek.org/index.php/SJR/article/download/1070/745/2019">https://ojsrustek.org/index.php/SJR/article/download/1070/745/2019</a>	●
INTERNET SOURCE		
62.	<b>0.18%</b> <a href="https://e-jurnal.nobel.ac.id">e-jurnal.nobel.ac.id</a> <a href="https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk/article/download/31/32/">https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk/article/download/31/32/</a>	●
INTERNET SOURCE		
63.	<b>0.17%</b> <a href="https://eprints.untirta.ac.id">eprints.untirta.ac.id</a> <a href="https://eprints.untirta.ac.id/19660/6/Meliawati_5551180107_04.pdf">https://eprints.untirta.ac.id/19660/6/Meliawati_5551180107_04.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
64.	<b>0.17%</b> <a href="https://jurnalistik.fikom.unpad.ac.id">jurnalistik.fikom.unpad.ac.id</a> <a href="https://jurnalistik.fikom.unpad.ac.id/wp-content/uploads/2022/05/PEDOMAN-P...">https://jurnalistik.fikom.unpad.ac.id/wp-content/uploads/2022/05/PEDOMAN-P...</a>	●



REPORT #27549801

INTERNET SOURCE		
65.	0.17% e-journal.unmas.ac.id <a href="https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/download/7524/5548/171...">https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/download/7524/5548/171...</a>	●
INTERNET SOURCE		
66.	0.16% media.neliti.com <a href="https://media.neliti.com/media/publications/84649-ID-pengaruh-motivasi-dan-d..">https://media.neliti.com/media/publications/84649-ID-pengaruh-motivasi-dan-d..</a>	●
INTERNET SOURCE		
67.	0.16% repository.tazkia.ac.id <a href="https://repository.tazkia.ac.id/index.php?p=fstream-pdf&amp;fid=36226&amp;bid=2795">https://repository.tazkia.ac.id/index.php?p=fstream-pdf&amp;fid=36226&amp;bid=2795</a>	●
INTERNET SOURCE		
68.	0.16% ejournal.undiksha.ac.id <a href="https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/33809/21672">https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/33809/21672</a>	●
INTERNET SOURCE		
69.	0.15% rama.unimal.ac.id <a href="https://rama.unimal.ac.id/id/eprint/5228/3/bab%201%20yanti.pdf">https://rama.unimal.ac.id/id/eprint/5228/3/bab%201%20yanti.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
70.	0.15% repository.fe.unj.ac.id <a href="http://repository.fe.unj.ac.id/9329/5/Chapter3.pdf">http://repository.fe.unj.ac.id/9329/5/Chapter3.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
71.	0.15% eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/10215/11/BAB%20IV.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/10215/11/BAB%20IV.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
72.	0.15% repository.unas.ac.id <a href="http://repository.unas.ac.id/10867/5/BAB%20IV.pdf">http://repository.unas.ac.id/10867/5/BAB%20IV.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
73.	0.15% repository.uksw.edu <a href="https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/28636/15/T1_212017251_Bab..">https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/28636/15/T1_212017251_Bab..</a>	●
INTERNET SOURCE		
74.	0.14% repository.mercubuana.ac.id <a href="https://repository.mercubuana.ac.id/76074/6/05%20Bab%203.pdf">https://repository.mercubuana.ac.id/76074/6/05%20Bab%203.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
75.	0.14% e-journal.naureendigiton.com <a href="https://e-journal.naureendigiton.com/index.php/pmb/article/download/574/17...">https://e-journal.naureendigiton.com/index.php/pmb/article/download/574/17...</a>	●



REPORT #27549801

INTERNET SOURCE		
76.	<b>0.14%</b> <a href="https://ejournal.unib.ac.id">ejournal.unib.ac.id</a> <a href="https://ejournal.unib.ac.id/sjbm/article/download/33190/14138">https://ejournal.unib.ac.id/sjbm/article/download/33190/14138</a>	●
INTERNET SOURCE		
77.	<b>0.14%</b> <a href="http://repository.unama.ac.id">repository.unama.ac.id</a> <a href="http://repository.unama.ac.id/2814/5/BAB%20V.pdf">http://repository.unama.ac.id/2814/5/BAB%20V.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
78.	<b>0.14%</b> <a href="https://dinastirev.org">dinastirev.org</a> <a href="https://dinastirev.org/JMPIS/article/download/4046/2223/16772">https://dinastirev.org/JMPIS/article/download/4046/2223/16772</a>	●
INTERNET SOURCE		
79.	<b>0.13%</b> <a href="https://id.scribd.com">id.scribd.com</a> <a href="https://id.scribd.com/document/850891520/Bab-2-Pembahasan">https://id.scribd.com/document/850891520/Bab-2-Pembahasan</a>	●
INTERNET SOURCE		
80.	<b>0.13%</b> <a href="https://ciomasadisatwa.web.indotrading.com">ciomasadisatwa.web.indotrading.com</a> <a href="https://ciomasadisatwa.web.indotrading.com/about">https://ciomasadisatwa.web.indotrading.com/about</a>	●
INTERNET SOURCE		
81.	<b>0.13%</b> <a href="https://accounting.binus.ac.id">accounting.binus.ac.id</a> <a href="https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-validitas-konvergen-conv..">https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-validitas-konvergen-conv..</a>	●
INTERNET SOURCE		
82.	<b>0.13%</b> <a href="https://strategimanajemen.net">strategimanajemen.net</a> <a href="https://strategimanajemen.net/2025/06/16/cara-cerdas-kelola-gen-z-di-dunia-k...">https://strategimanajemen.net/2025/06/16/cara-cerdas-kelola-gen-z-di-dunia-k...</a>	●
INTERNET SOURCE		
83.	<b>0.13%</b> <a href="https://www.jurnal.polgan.ac.id">www.jurnal.polgan.ac.id</a> <a href="https://www.jurnal.polgan.ac.id/index.php/jmp/article/download/13848/2609">https://www.jurnal.polgan.ac.id/index.php/jmp/article/download/13848/2609</a>	●
INTERNET SOURCE		
84.	<b>0.12%</b> <a href="https://www.academia.edu">www.academia.edu</a> <a href="https://www.academia.edu/101705685/Pengaruh_karakteristik_individu_beban...">https://www.academia.edu/101705685/Pengaruh_karakteristik_individu_beban...</a>	●
INTERNET SOURCE		
85.	<b>0.12%</b> <a href="https://ejournal.uin-suska.ac.id">ejournal.uin-suska.ac.id</a> <a href="https://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/jti/article/download/19351/8234">https://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/jti/article/download/19351/8234</a>	●
INTERNET SOURCE		
86.	<b>0.12%</b> <a href="https://ejournal.uncm.ac.id">ejournal.uncm.ac.id</a> <a href="https://ejournal.uncm.ac.id/index.php/gm/article/download/1147/722/2469">https://ejournal.uncm.ac.id/index.php/gm/article/download/1147/722/2469</a>	●



REPORT #27549801

INTERNET SOURCE	87. 0.12% <a href="http://www.liputan6.com">www.liputan6.com</a>	●
	<a href="https://www.liputan6.com/feeds/read/5789745/cara-menghitung-sampel-pandu..">https://www.liputan6.com/feeds/read/5789745/cara-menghitung-sampel-pandu..</a>	
INTERNET SOURCE	88. 0.12% <a href="http://privy.id">privy.id</a>	●
	<a href="https://privy.id/blog/indikator-kinerja-karyawan/">https://privy.id/blog/indikator-kinerja-karyawan/</a>	
INTERNET SOURCE	89. 0.11% <a href="http://www.greatnusa.com">www.greatnusa.com</a>	●
	<a href="https://www.greatnusa.com/article/perbedaan-kinerja-dan-produktivitas">https://www.greatnusa.com/article/perbedaan-kinerja-dan-produktivitas</a>	
INTERNET SOURCE	90. 0.11% <a href="http://repository.upi.edu">repository.upi.edu</a>	●
	<a href="http://repository.upi.edu/121187/4/S_EKI_2000283_Chapter3.pdf">http://repository.upi.edu/121187/4/S_EKI_2000283_Chapter3.pdf</a>	
INTERNET SOURCE	91. 0.11% <a href="http://media.neliti.com">media.neliti.com</a>	●
	<a href="https://media.neliti.com/media/publications/210385-pengaruh-motivasi-dan-ef...">https://media.neliti.com/media/publications/210385-pengaruh-motivasi-dan-ef...</a>	
INTERNET SOURCE	92. 0.11% <a href="http://jurnal.ubl.ac.id">jurnal.ubl.ac.id</a>	●
	<a href="https://jurnal.ubl.ac.id/index.php/ejkpp/article/download/4289/2944">https://jurnal.ubl.ac.id/index.php/ejkpp/article/download/4289/2944</a>	
INTERNET SOURCE	93. 0.11% <a href="http://swanstatistics.com">swanstatistics.com</a>	●
	<a href="https://swanstatistics.com/2024/01/01/structural-equation-modeling-sem/">https://swanstatistics.com/2024/01/01/structural-equation-modeling-sem/</a>	
INTERNET SOURCE	94. 0.1% <a href="http://eprints.upj.ac.id">eprints.upj.ac.id</a>	●
	<a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6010/11/11.%20BAB%20IV.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6010/11/11.%20BAB%20IV.pdf</a>	
INTERNET SOURCE	95. 0.1% <a href="http://digilib.sttkd.ac.id">digilib.sttkd.ac.id</a>	●
	<a href="https://digilib.sttkd.ac.id/1709/5/BAB%20III%20SKRIPSI%20-%20ALDINO%20RIO..">https://digilib.sttkd.ac.id/1709/5/BAB%20III%20SKRIPSI%20-%20ALDINO%20RIO..</a>	
INTERNET SOURCE	96. 0.1% <a href="http://repo.darmajaya.ac.id">repo.darmajaya.ac.id</a>	●
	<a href="http://repo.darmajaya.ac.id/15438/14/BAB%20IV.pdf">http://repo.darmajaya.ac.id/15438/14/BAB%20IV.pdf</a>	
INTERNET SOURCE	97. 0.1% <a href="http://eprints.walisongo.ac.id">eprints.walisongo.ac.id</a>	●
	<a href="https://eprints.walisongo.ac.id/24860/1/Skripsi_1607016028_Imam%20Raspati...">https://eprints.walisongo.ac.id/24860/1/Skripsi_1607016028_Imam%20Raspati...</a>	



REPORT #27549801

INTERNET SOURCE

98. 0.1% journal.arimbi.or.id

<https://journal.arimbi.or.id/index.php/Maeswara/article/download/1513/1750/7...>

INTERNET SOURCE

99. 0.1% joecy.org

<https://joecy.org/index.php/joecy/article/download/952/896/4177>

100.

INTERNET SOURCE

0.1% ejurnal.kampusakademik.co.id

<https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jrme/article/download/3493/3..>

101.

INTERNET SOURCE

0.09% repository.ubharajaya.ac.id

[https://repository.ubharajaya.ac.id/2842/2/201510325079\\_Isnadena%20Rahmah..](https://repository.ubharajaya.ac.id/2842/2/201510325079_Isnadena%20Rahmah..)

102.

INTERNET SOURCE

0.09% openjournal.unpam.ac.id

<https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Jaras/article/download/23170/1105..>

103.

INTERNET SOURCE

0.09% www.kompasiana.com

<https://www.kompasiana.com/sabrinaputr9532/683e951034777c26a5259682/an..>

104.

INTERNET SOURCE

0.09% eprints.uad.ac.id

<https://eprints.uad.ac.id/41924/1/Buku%20Ajar%20Penelitian%20Kualitatif%20...>

105.

INTERNET SOURCE

0.09% repository.tazkia.ac.id

<https://repository.tazkia.ac.id/index.php?p=fstream-pdf&fid=40536&bid=3701>

106.

INTERNET SOURCE

0.09% media.neliti.com



107.

INTERNET SOURCE

REPORT #275981  
0.09% [publishjurnal.com](https://publishjurnal.com)

<https://publishjurnal.com/2023/08/01/uji-hipotesis/>



109.

INTERNET SOURCE

0.09% [repo.jayabaya.ac.id](http://repo.jayabaya.ac.id)

<http://repo.jayabaya.ac.id/615/1/MATERI%20PENELITIAN.pdf>

<http://repository.unama.ac.id/318/5/BAB%20V.pdf>



110.

INTERNET SOURCE

0.09% [repository.stie-mce.ac.id](http://repository.stie-mce.ac.id)

<http://repository.stie-mce.ac.id/1430/2/BAB%20I%20Pendahuluan.pdf>



111.

INTERNET SOURCE

0.08% [ojs.stieamkop.ac.id](https://ojs.stieamkop.ac.id)

<https://ojs.stieamkop.ac.id/index.php/ecotal/article/download/376/222/1227>



112.

INTERNET SOURCE

0.08% [eprints.upj.ac.id](https://eprints.upj.ac.id)

<https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9359/11/BAB%20IV.pdf>



113.

INTERNET SOURCE

0.08% [ejournal.mandalanursa.org](https://ejournal.mandalanursa.org)

<https://ejournal.mandalanursa.org/index.php/Bisnis/article/view/5430>



114.

INTERNET SOURCE

0.08% [repository.uir.ac.id](https://repository.uir.ac.id)

<https://repository.uir.ac.id/10876/1/175210471.pdf>



115.

INTERNET SOURCE

0.08% [ejournals.com](https://ejournals.com)

<https://ejournals.com/ojs/index.php/jksm/article/download/1549/1983/6427>



116.

INTERNET SOURCE

0.07% [ulilalbabinstitute.id](https://ulilalbabinstitute.id)

<https://ulilalbabinstitute.id/index.php/JIM/article/download/2446/2036/4891>



117.

INTERNET SOURCE

0.07% jurnal.untan.ac.id

<https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jtinUNTAN/article/download/66935/756765..>



PLAGIARISM  
CHECK.ORG



REPORT #27549801

118.

INTERNET SOURCE

120.  
0.07% ijebef.esc-id.org

<https://ijebef.esc-id.org/index.php/home/article/download/171/143/288>

0.06% jurnal.dharmawangsa.ac.id

<https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/bisnet/article/download/5492/pdf>



119.

INTERNET SOURCE

121.  
0.08% merlitafutriana0.blogspot.com

<http://merlitafutriana0.blogspot.com/p/validitas-dan-reliabilitas.html>

0.06% repository.umsu.ac.id

<https://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/25965/8.%20BAB%20..>



122.

INTERNET SOURCE

0.05% scholar.unand.ac.id

<http://scholar.unand.ac.id/23065/2/BAB%20I.pdf>



123.

INTERNET SOURCE

0.05% jiip.stkipyapisdampu.ac.id

<https://jiip.stkipyapisdampu.ac.id/jiip/index.php/JIIP/article/download/7877/55..>



124.

INTERNET SOURCE

0.05% repository.umsu.ac.id

<http://repository.umsu.ac.id/bitstream/123456789/9604/1/SKRIPSI%20M.%20SU..>



125.

INTERNET SOURCE

0.05% repository.upi.edu

[http://repository.upi.edu/18825/4/S\\_MB\\_1100164\\_Chapter3.pdf](http://repository.upi.edu/18825/4/S_MB_1100164_Chapter3.pdf)



126.

INTERNET SOURCE

0.05% journal.ipm2kpe.or.id

<https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/download/2682/2501/...>



127.

INTERNET SOURCE

0.04% portaluqb.ac.id:808

<http://portaluqb.ac.id:808/155/4/BAB%20II%20.pdf>



128.

INTERNET SOURCE

0.04% repository.uir.ac.id



PLAGIARISM  
CHECK.ORG



<https://repository.uir.ac.id/10686/1/175210791.pdf>

REPORT #27549801

129.

INTERNET SOURCE

~~0.03%~~ 131% eprints.upj.ac.id

INTERNET SOURCE

<https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7673/9/9.%20BAB%20II.pdf>

0.02% eskripsi.usm.ac.id



<https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2020/B.111.20.0086/B.111.20.0086-0..>

130.

INTERNET SOURCE

0.02% repository.fe.unj.ac.id



[http://repository.fe.unj.ac.id/10755/5/BAB%20III\\_Skripsi%20Griselda%20%2817...](http://repository.fe.unj.ac.id/10755/5/BAB%20III_Skripsi%20Griselda%20%2817...)