

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mura Kristal Sriwijaya

Muhammad Yogi Khoirullah¹, Amidi², Yunita Febriani³

^{1,2,3} Manajemen, Fakultas Ekomi dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia
Email : yogi.alfat45@gmail.com

Abstrak

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

Kata Kunci : *Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja*

Abstract

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

Sriwijaya. The coefficient of determination indicates that work motivation and work discipline contribute to 79.5% of the variation in employee performance.

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline, Performance*

Pendahuluan

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

Kinerja merupakan hasil yang diraih oleh suatu organisasi, baik yang bersifat menghasilkan keuntungan maupun yang tidak, dalam periode waktu tertentu (Kasmir, 2019). Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja (Kasmir, 2019).

Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan salah satunya yaitu motivasi kerja, karena karyawan yang termotivasi cenderung akan terdorong untuk bekerja lebih baik. Motivasi kerja adalah dorongan yang muncul dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu, yang memicu perilaku dan mengarahkan energi serta kemampuan karyawan agar bekerja secara produktif dan mencapai tujuan organisasi. Motivasi juga menjadi panduan dan penggerak agar karyawan mau berkolaborasi dengan semangat, keikhlasan, dan kebahagiaan, sehingga menghasilkan kinerja berkualitas tinggi (Aljabar, 2020).

Faktor lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja, karena dengan adanya disiplin kerja maka karyawan akan menjadi lebih tertib dan teratur dalam bekerja. Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang melorot akan menjadi penghalang pencapaian perusahaan (Sutrisno, 2020).

PT. Mura Kristal Sriwijaya merupakan perusahaan multinasional yang berkantor pusat di Banyuasin. Perusahaan yang didirikan 12 Desember 2012 dan bergerak di bidang produksi es batu kristal yang halal. Perusahaan ini beralamat di Kelurahan Tanah Mas, Kecamatan Talang Kelapa, Kabupaten Banyuasin, di bawah ini merupakan data absensi karyawan dalam 5 tahun terakhir di PT. Mura Kristal Sriwijaya, sebagai berikut:

Tabel 1. Rekap Absensi Karyawan PT. Mura Kristal Sriwijaya 2020-2024

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

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa adanya peningkatan keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa keterangan di kalangan karyawan PT. Mura Kristal Sriwijaya dalam 5 tahun terakhir. Pada tahun 2022, dilaporkan bahwa 69,66% dari karyawan terlambat, sedangkan 2,11% tidak hadir tanpa alasan. Situasi ini menjadi lebih buruk pada tahun 2023, di mana angka keterlambatan meningkat menjadi 80,49%, sementara ketidakhadiran tanpa alasan sedikit berkurang menjadi 1,43%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan masih kurang disiplin dalam menjalankan jam kerja. Jika dibiarkan tanpa penanganan yang memadai, masalah ini bisa berdampak buruk pada produktivitas dan kinerja seluruh perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk mengambil langkah-langkah strategis guna meningkatkan disiplin, seperti melakukan pengawasan yang lebih ketat, menerapkan sistem penghargaan dan hukuman, serta melaksanakan program pelatihan yang dapat membangun budaya kerja yang lebih disiplin dan profesional. Permasalahan kinerja karyawan tersebut tidak terjadi dengan sendirinya, sebab berdasarkan hasil pra-riset diketahui bahwa adanya indikasi permasalahan mengenai

motivasi kerja dan disiplin kerja yang masih kurang baik, sehingga memberikan dampak terhadap kinerja karyawan yang belum optimal.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mura Kristal Sriwijaya. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian informatif yang mampu menjadi dasar evaluasi bagi PT. Mura Kristal Sriwijaya untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan motivasi kerja dan disiplin kerja.

Kajian Literatur

Kinerja Karyawan

Kasmir (2019), kinerja merupakan hasil yang diraih oleh suatu organisasi, baik yang bersifat menghasilkan keuntungan maupun yang tidak, dalam periode waktu tertentu. Sedangkan menurut Yahya & Hendri (2020), kinerja berhubungan dengan hasil yang bisa dicapai oleh individu atau kelompok di dalam perusahaan, sesuai dengan hak dan kewajiban masing-masing, untuk menggapai tujuan organisasi tanpa melanggar peraturan, serta tetap berpegang pada norma dan etika yang ada.

Kasmir (2019), menjelaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Selain itu menurut Kasmir (2019), menyatakan indikator kinerja, yaitu : kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan.

Motivasi Kerja

Menurut Aljabar (2020), motivasi kerja adalah dorongan yang muncul dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu, yang memicu perilaku dan mengarahkan energi serta kemampuan karyawan agar bekerja secara produktif dan mencapai tujuan organisasi. Motivasi juga menjadi panduan dan penggerak agar karyawan mau berkolaborasi dengan semangat, keikhlasan, dan kebahagiaan, sehingga menghasilkan kinerja berkualitas tinggi. Sedangkan menurut Caissar et al (2020), motivasi kerja

merupakan hasrat yang muncul dalam diri individu karena adanya inspirasi, semangat, dan dorongan untuk menjalani aktivitas dengan penuh keikhlasan, kebahagiaan, dan kesungguhan. Dengan cara ini, hasil dari kegiatan yang dilakukan bisa mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Selain itu menurut Silaen et al (2021), menyatakan indikator motivasi kerja, yaitu : balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, dan pekerjaan itu sendiri.

Disiplin Kerja

Sutrisno (2020), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan mematuhi norma-norma peraturan yan berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang melorot akan menjadi penghalang pencapaian perusahaan. Sedangkan menurut Kasmir (2019), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang melorot akan menjadi penghalang pencapaian perusahaan. Selain itu menurut Simanjuntak (2020), menyatakan indikator disiplin kerja, yaitu : teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, dan sanksi hukuman.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif, yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Mura Kristal Sriwijaya beralamat di Jl. Solok Kemas, Kelurahan Tanah Mas, Kecamatan Talang Kelapa, Kabupaten Banyuasin.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di PT. Mura Kristal Sriwijaya yang berjumlah 63 karyawan. Penarikan sampel dilakukan dengan Rumus Slovin 5%, berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat diambil sampel sebanyak 55 responden, adapun pengambilan sampel ini menggunakan teknik *simple random sampling* atau secara random tanpa melihat bagian pekerjaan pada perusahaan PT. Mura Kristal Sriwijaya.

Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian diperoleh dari data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner (angket) mengenai kinerja karyawan, motivasi kerja dan disiplin kerja. Sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumentasi data perusahaan terkait absensi karyawan dan jumlah populasi karyawan.

Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kualitatif yang dikuantitatifkan. Analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan pengujian statistik dari hasil kuisisioner, kemudian hasil pengujian tersebut dijelaskan menggunakan kalimat-kalimat. Dengan kata lain, analisis kuantitatif terlebih dahulu digunakan kemudian dilanjutkan dengan analisis kualitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk melihat hasil kuisisioner dengan menggunakan tabulasi (tabelaris) yang berupa penelitian dari hasil pengisian kuisisioner.

Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis uji instrumen, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (uji F dan uji t), dan koefisien determinasi.

Hasil Dan Pembahasan

Uji Instrumen

Uji intrumen terdiri dari uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan 30 sampel sebagai uji coba, dimana bertujuan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur dalam melakukan fungsi ukurnya, yaitu bertujuan agar data yang diperoleh bisa relevan atau sesuai dengan tujuan diadakannya pengukuran uji tersebut. Hasil uji validitas dapat diketahui bahwa keseluruhan ítem pada setiap indikator yang digunakan pada setiap butir pernyataan dalam kuesioner ini dikatakan valid, karena keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3061). Hasil uji reliabilitas diketahui bahwa keseluruhan indikator yang digunakan pada setiap butir pernyataan dalam penelitian ini dikatakan reliabel, karena keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mura Kristal Sriwijaya. Adapun hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat, sebagai berikut :

Tabel 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	0,399	0,154	
Motivasi Kerja (X_1)	0,586	0,076	0,712
Disiplin Kerja (X_2)	0,172	0,069	0,229

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disusun menjadi suatu persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut :

$$Y = 0,399 + 0,586 X_1 + 0,172 X_2$$

Nilai konstanta sebesar 0,399 (positif), menunjukkan bahwa seandainya variabel motivasi kerja dan disiplin kerja tidak ada atau bernilai 0 (nol), maka kinerja karyawan akan tetap sebesar 0,399.

Nilai koefisien variabel motivasi kerja sebesar 0,586 (positif), menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila terjadi peningkatan pada motivasi kerja maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,586, dan sebaliknya apabila motivasi kerja menurun maka kinerja karyawan akan ikut menurun sebesar 0,586.

Nilai koefisien variabel disiplin kerja sebesar 0,172 (positif), menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila terjadi peningkatan pada disiplin kerja maka kinerja karyawan akan meningkat 0,172, dan sebaliknya apabila disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan akan ikut menurun sebesar 0,172.

Uji Hipotesis

Uji F (simultan) ini dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas secara serentak/bersama-sama terhadap variabel terikat, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	45,618	2	22,809	105,603	0,000
Residual	11,231	52	0,216		
Total	56,850	54			

Berdasarkan hasil uji F di atas, dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} 105,603 > F_{tabel} 2,41$, dengan tingkat sig.F $0,000 < 0,1$ (signifikan), maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya ada pengaruh signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mura Kristal Sriwijaya.

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mura Kristal Sriwijaya
 (Muhammad Yogi Khoirullah, Amidi, Yunita Febriani, 2025)

TOMAN: Jurnal Topik Manajemen Vol. 2, No. 3, September 2025, (Hal.819-832)

Tabel 4. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	0,399	0,154		2,593	0,012
Motivasi Kerja (X ₁)	0,586	0,076	0,712	7,732	0,000
Disiplin Kerja (X ₂)	0,172	0,069	0,229	2,486	0,016

Berdasarkan hasil uji t di atas, dapat dilihat nilai t_{hitung} 7,732 > t_{tabel} 1,674, dengan tingkat sig.t 0,000 < 0,1 (signifikan), maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mura Kristal Sriwijaya.

Nilai t_{hitung} 2,486 > t_{tabel} 1,674, dengan tingkat sig.t 0,016 < 0,1 (signifikan), maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mura Kristal Sriwijaya.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mura Kristal Sriwijaya, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,896 ^a	0,802	0,795	0,46475

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *Adjusted R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,795, artinya motivasi kerja dan disiplin kerja mampu berkontribusi terhadap perubahan yang terjadi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mura Kristal Sriwijaya,

sebesar 79,5%. Sedangkan sisanya sebesar 20,5% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan/bersama-sama, membuktikan ada pengaruh signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mura Kristal Sriwijaya. Artinya antara motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki keterkaitan sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini juga dibuktikan melalui koefisien determinasi yang memperlihatkan kontribusi yang disebabkan oleh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja mampu menyebabkan perubahan terhadap kinerja karyawan, sebesar 79,5%.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2019:189), mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Sebagaimana dalam teori tersebut menyebutkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja termasuk ke dalam faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Natalia Susanto (2019), dengan hasil penelitiannya yang membuktikan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta didukung dengan hasil penelitian Reina Poetri Narulita & Anne Charina (2020), yang membuktikan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dikatakan sejalan dengan penelitian tersebut, karena dalam penelitian juga diketahui bahwa ada pengaruh signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial, membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mura Kristal Sriwijaya. Hasil ini membuktikan apabila motivasi kerja karyawan dapat ditingkatkan menjadi lebih baik, maka akan berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2019:189), mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Sebagaimana dalam teori tersebut menyebutkan bahwa motivasi kerja termasuk ke dalam salah satu faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Andhi Sukma Hanafi, Chairil Almu & M Tirtana Siregar (2018), dengan hasil penelitiannya yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta didukung dengan hasil penelitian Afidatul Munawaroh (2019), yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dikatakan sejalan dengan penelitian tersebut, karena dalam penelitian juga diketahui bahwa ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial, membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mura Kristal Sriwijaya. Hasil ini membuktikan apabila disiplin kerja para karyawan dapat diperbaiki menjadi lebih disiplin, maka akan berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2019:189), mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Sebagaimana dalam teori tersebut menyebutkan bahwa disiplin kerja termasuk ke dalam salah satu faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Teguh (2020), dengan hasil penelitiannya yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta didukung dengan hasil penelitian Melia Andayani (2020), yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dikatakan sejalan dengan penelitian tersebut, karena dalam penelitian juga diketahui bahwa ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

1. Ada pengaruh signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mura Kristal Sriwijaya.
2. Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mura Kristal Sriwijaya.
3. Ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mura Kristal Sriwijaya.

Saran

1. PT. Mura Kristal Sriwijaya Palembang diharapkan untuk mengatasi permasalahan kinerja karyawan, dengan cara meningkatkan motivasi kerja agar karyawan lebih terdorong untuk bekerja secara optimal, serta memperbaiki disiplin kerja agar karyawan menjadi lebih taat dan tertib dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. PT. Mura Kristal Sriwijaya Palembang diharapkan untuk mengatasi permasalahan motivasi kerja yang rendah dari para karyawannya, sehingga dengan mengatasi masalah tersebut akan memberikan dampak baik terhadap kinerjanya. Berikut adalah aspek-aspek motivasi kerja yang perlu diatasi: menghargai prestasi kerja

karyawan, memberikan balas jasa yang sesuai dengan kontribusi kerja karyawan, dan memberikan pengakuan atas setiap hasil kerja yang dicapai karyawan.

3. PT. Mura Kristal Sriwijaya Palembang diharapkan untuk memperbaiki permasalahan disiplin kerja karyawan yang kurang, sehingga dengan mengatasi masalah tersebut akan memberikan dampak baik terhadap kinerjanya. Berikut adalah aspek-aspek disiplin kerja yang perlu ditingkatkan: menghadirkan figur pimpinan yang dapat diteladani para karyawan, menerapkan keadilan bagi semua karyawan tanpa adanya perlakuan istimewa kepada karyawan tertentu, serta menerapkan sanksi hukuman yang tepat bagi karyawan yang tidak disiplin tanpa pengecualian kepada karyawan tertentu.

Daftar Pustaka

- Afidatul, M. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Manguharjo Madiun. *JMB: Jurnal Manajemen Bisnis*, 19 (2), 1125-1136.
- Aljabar, M. (2020). *Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Andhi, S, Chairil, A., & Tirtana, M. S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Terpadu*, 1 (5), 49-57.
- Caissar, A., Michael, J. R., & Gultom, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Melia, A. (2020). Pengaruh Produktivitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Indojoya Mandiri Kabupaten Lahat. *Jurnal Manajemen Terpadu*, 3 (4), 36-45.
- Narulita., & Anne, C. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Bumi Saba Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 4 (9), 84-92.

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada PT. Mura Kristal Sriwijaya

Muhammad Yogi Khoirullah, Amidi, Yunita Febriani

Natalia, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT. Rembaka. *JEMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 8 (1), 1-12.

Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., & Chairunnisyah, R. (2021). *Kinerja Karyawan (Cetakan ke-2)*. Bandung: Widina Bhakti Persada.

Simanjuntak, J. P. (2020). *Manajemen dan Evolusi kerja*. Edisi ke 3. Jakarta: Lembaga Penerbit FE-UI.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods) Cetakan ke-2*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Yahya., & Hendri. (2020). *Kinerja Karyawan dan Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wahyu, T. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Manomi Garment di Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomika*, 3 (7), 81-94.

Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja, Edisi Keempat*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.