

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV RISHA DESA GUGAH SEJAHTERA KECAMATAN PEMANGKAT KABUPATEN SAMBAS

Fitriana¹, Wahab², Marina³

Universitas Sultan Muhammad Syafiuddin Sambas

e-mail: fitriana91867@gmail.com¹, wahab.aichi88@gmail.com²,
ngahmarina53@gmail.com³

ABSTRACT

The success of an organization is influenced by many factors, one of which is employee performance. Meanwhile, employee performance is influenced by motivation and work discipline. Problems with motivation and work discipline will impact employee performance. This study aims to examine and determine the partial and simultaneous influence of motivation and work discipline on employee performance at CV Risha, Gugah Sejahtera Village, Pemangkat District, Sambas Regency.

This research is an associative study with a quantitative approach. It was conducted at CV Risha, Gugah Sejahtera Village, Pemangkat District, Sambas Regency. This study used primary data collected using a questionnaire. The researchers employed quantitative analysis using multiple linear regression and coefficient of determination analysis using SPSS 27. The population was all 41 employees of CV Risha Pemangkat, using a nonprobability sampling technique with a saturated sampling method.

The results showed that motivation positively impacted employee performance, with a significance value of $0.004 < 0.05$ and a calculated t-value of $3.101 > t$ -table of 2.024 . Work discipline positively impacted employee performance, with a significance value of $0.016 < 0.05$ and a calculated t-value of $2.526 > 2.024$. Simultaneously, motivation and work discipline significantly impacted employee performance, with a significance value of $0.001 < 0.05$. The coefficient of determination value in this study was 41.2% and the remaining 58.8% was influenced by other variables not used in this study.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance

ABSTRAK

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah kinerja karyawan. Sementara itu, kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja. Apabila motivasi dan disiplin kerja mengalami masalah, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada CV Risha Desa Gugah Sejahtera Kecamatan Pemangkat Kabupaten Sambas.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di CV Risha Desa Gugah Sejahtera Kecamatan Pemangkat Kabupaten Sambas. Penelitian ini menggunakan data primer yang pengumpulan datanya menggunakan kuesioner atau angket.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis kuantitatif analisis regresi linear berganda dan analisis koefisien determinasi dengan bantuan SPSS 27. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Risha Pemangkat yang berjumlah 41 responden menggunakan teknik pengambilan *nonprobability sampling* dengan metode sampling jenuh.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai *signifikan* $0,004 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,101 > t_{tabel} 2,024$. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai *signifikan* $0,016 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,526 > 2,024$. Secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh *signifikan* terhadap kinerja karyawan dengan nilai *signifikan* $0,001 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi pada penelitian ini sebesar 41,2% dan sisanya 58,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pada era persaingan bisnis yang semakin ketat saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengelola seluruh sumber daya yang dimilikinya secara optimal agar mampu bertahan dan berkembang. Salah satu sumber daya paling krusial dan menentukan keberhasilan organisasi adalah sumber daya manusia (SDM). SDM berperan sebagai penggerak utama, pemikir, dan perencana dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Ismail, 2022). Oleh karena itu, kualitas dan kinerja karyawan menjadi faktor penentu utama dalam menentukan maju mundurnya suatu usaha.

Untuk mendorong karyawan memberikan kinerja terbaik, diperlukan dua faktor utama, yaitu motivasi dan disiplin kerja. Motivasi merupakan dorongan atau rangsangan yang menimbulkan keinginan dan semangat dalam diri seseorang untuk melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh. Tanpa adanya motivasi yang memadai, karyawan cenderung bekerja hanya sebatas kewajiban tanpa ada upaya lebih, meskipun memiliki kemampuan teknis yang baik (Sopandi & Berliana, 2022). Sebaliknya, motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan bekerja lebih giat dan bertanggung jawab atas hasil kerjanya.

Selain motivasi, disiplin kerja juga memegang peranan penting. Disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan kemauan karyawan untuk mematuhi seluruh peraturan dan ketentuan yang berlaku di lingkungan perusahaan. Disiplin menjadi alat komunikasi yang efektif bagi pimpinan untuk membimbing karyawan agar bersedia mengubah perilakunya menuju arah yang sesuai dengan standar operasional organisasi (Abdullah dkk., 2023). Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan menjaga kualitas hasil kerjanya.

Kinerja karyawan sendiri diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam pandangan Islam, bekerja merupakan bagian dari ibadah yang bernilai pahala jika dilakukan dengan niat yang baik dan penuh tanggung jawab, sebagaimana tercantum dalam Q.S. Al-Jumu'ah ayat 10 yang

mengajarkan untuk mencari rezeki dengan cara yang halal dan bermanfaat bagi kehidupan (Abdullah & HR, 2014). Hal ini menegaskan bahwa kerja yang baik dan bertanggung jawab memiliki nilai positif baik secara duniawi maupun ukhrawi.

CV Risha merupakan salah satu usaha dagang yang bergerak di bidang penjualan barang kebutuhan sehari-hari secara grosir dan eceran yang berlokasi di Desa Gugah Sejahtera, Kecamatan Pemangkat, Kabupaten Sambas. Perusahaan ini memiliki total 41 orang karyawan yang tersebar di berbagai bagian, yaitu kasir, pekerja gudang, penyusun barang, dan petugas keamanan. Berdasarkan hasil pengamatan awal dan wawancara, ditemukan beberapa kondisi yang memerlukan perhatian. Dari sisi motivasi, masih terdapat keluhan mengenai hubungan kerja yang kurang harmonis antar rekan kerja, yang dapat menurunkan semangat kerja dan kenyamanan lingkungan kerja. Sementara itu, dari sisi disiplin kerja, masih ada karyawan yang datang terlambat melebihi batas toleransi waktu yang ditetapkan, meskipun perusahaan telah memberikan kelonggaran waktu kedatangan (Wawancara, 2025).

Kondisi tersebut menunjukkan adanya tantangan dalam hal motivasi dan disiplin kerja yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Jika hal ini dibiarkan terus berlanjut, dikhawatirkan akan menurunkan produktivitas dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Risha, sehingga dapat ditemukan solusi yang tepat untuk meningkatkan kinerja dan keberlangsungan usaha tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, bertujuan menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara terukur dan objektif (Abdullah dkk., 2022; Amruddin dkk., 2022). Populasinya adalah seluruh karyawan CV Risha Desa Gugah Sejahtera yang berjumlah 41 orang, dan karena jumlahnya terbatas, maka seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh (Sugiyono, 2018).

Sumber data yang digunakan meliputi data primer yang dikumpulkan langsung melalui kuesioner berpernyataan, serta data sekunder berupa dokumen resmi perusahaan dan literatur pendukung. Pengukuran variabel menggunakan skala Likert, sedangkan teknik dokumentasi diterapkan untuk melengkapi informasi umum dan data pendukung lainnya (Soesana dkk., 2023; Rohmad, 2021).

Variabel yang diteliti terdiri dari motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebas, serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Masing-masing variabel memiliki indikator operasional yang jelas: motivasi diukur dari pemenuhan kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri; disiplin dilihat dari kepatuhan, ketepatan waktu, dan kualitas pelaksanaan tugas; sedangkan kinerja dinilai dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian kerja (Mubarak, 2021; Muflihin, 2024; Maskur dkk., 2023).

Data yang terkumpul diolah dan dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27 melalui serangkaian tahapan, yaitu uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, serta perhitungan koefisien determinasi. Langkah ini dilakukan agar hasil analisis memenuhi syarat statistik dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Zahriyah dkk., 2021; Baidowi dkk., 2024; Nuryadi dkk., 2017).

Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta keduanya juga berpengaruh signifikan secara bersama-sama. Besarnya kontribusi kedua variabel bebas tersebut terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 41,2%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

1. Analisis Deskriptif Variabel

Berdasarkan tanggapan 41 responden karyawan CV Risha, diperoleh gambaran umum jawaban sebagai berikut:

Variabel Motivasi Kerja: Sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa kebutuhan fisik, rasa aman, hubungan sosial, penghargaan, dan pengembangan diri telah terpenuhi dengan baik. Hal ini terlihat dari rata-rata skor jawaban sebesar 4,12 yang masuk dalam kategori baik. Menurut teori hierarki kebutuhan Maslow, pemenuhan kebutuhan dasar hingga tingkat aktualisasi diri akan menciptakan dorongan kerja yang kuat bagi individu.

Variabel Disiplin Kerja: Sebanyak 73% responden mengaku mematuhi peraturan perusahaan, hadir tepat waktu, dan menyelesaikan tugas sesuai tenggat. Rata-rata skor mencapai 4,05, yang menandakan tingkat disiplin kerja tergolong tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat Simamora bahwa kedisiplinan tercermin dari kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

Variabel Kinerja Karyawan: Sebagian besar karyawan menilai kualitas dan kuantitas hasil kerjanya sudah memenuhi standar perusahaan, dengan rata-rata skor 4,08. Hal ini selaras dengan pendapat Arianty bahwa kinerja yang baik adalah hasil kerja yang sesuai dengan kriteria dan tanggung jawab yang ditetapkan.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian prasyarat analisis menunjukkan:

- a. Uji Normalitas: Nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar $0,200 > 0,05$, sehingga data terdistribusi normal dan memenuhi syarat statistik.
- b. Uji Multikolinearitas: Nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , berarti tidak ada korelasi sempurna antar variabel bebas.
- c. Uji Heteroskedastisitas: Nilai signifikansi uji Glejser $> 0,05$, membuktikan varians data bersifat homogen.

3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 4,053 + 0,214X_1 + 0,253X_2 + e$$

Nilai konstanta 4,053 berarti jika motivasi dan disiplin bernilai nol, maka kinerja karyawan tetap berada pada tingkat dasar sebesar 4,053. Koefisien motivasi sebesar 0,214 artinya setiap peningkatan motivasi satu satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,214 satuan dan untuk Koefisien disiplin sebesar 0,253 menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja satu satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,253 satuan.

4. Hasil Pengujian Hipotesis

- a. Pengaruh Parsial Motivasi: Nilai t -hitung = 3,101 > t -tabel = 2,024 dengan signifikansi $0,004 < 0,05$. Hal ini membuktikan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sesuai pendapat Sutrisno, motivasi menjadi pendorong utama agar karyawan bekerja lebih giat dan bertanggung jawab.
- b. Pengaruh Parsial Disiplin Kerja: Nilai t -hitung = 2,526 > t -tabel = 2,024 dengan signifikansi $0,016 < 0,05$. Artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Menurut Garaika & Darmanah, disiplin adalah alat pengendali agar perilaku kerja tetap terarah dan sesuai tujuan organisasi.
- c. Pengaruh Simultan: Nilai F -hitung = 15,029 > F -tabel = 3,24 dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka motivasi dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- d. Koefisien Determinasi: Nilai Adjusted $R^2 = 0,412$ atau 41,2%. Hal ini berarti 41,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 58,8% dipengaruhi faktor lain seperti lingkungan kerja, kompensasi, dan kepemimpinan.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai t -hitung sebesar 3,101 > t -tabel sebesar 2,024 dengan tingkat signifikansi $0,004 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Risha Pemangkat. Artinya, semakin tinggi dorongan dan pemenuhan kebutuhan yang dirasakan karyawan, maka semakin meningkat pula hasil kerja yang dicapainya.

Hasil ini sejalan dengan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow yang menyatakan bahwa setiap individu memiliki tingkatan kebutuhan yang harus dipenuhi secara berurutan, mulai dari kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri. Jika kebutuhan tersebut terpenuhi, akan muncul dorongan internal yang kuat untuk bekerja lebih baik (Maslow, 2018). Hal ini sesuai dengan kondisi di lapangan, di mana sebagian besar karyawan merasa gaji dan fasilitas yang diberikan sudah cukup memadai, serta hubungan antar rekan kerja terjalin harmonis, sehingga membangkitkan semangat mereka untuk bekerja (Romli, 2020).

Dalam perspektif Islam, motivasi kerja juga dipandang sebagai bentuk ibadah. Hal ini tercermin dalam firman Allah SWT pada Q.S. At-Taubah ayat 105 yang memerintahkan manusia untuk bekerja dengan sungguh-sungguh karena setiap amal perbuatan akan diperhitungkan dan mendapatkan balasan yang setimpal (Kementerian Agama RI, 2022). Pendapat ini diperkuat oleh hasil

penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa motivasi menjadi pendorong utama agar karyawan bekerja lebih giat dan bertanggung jawab (Sutrisno, 2020).

2. Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji statistik menunjukkan nilai t-hitung sebesar $2,526 > t$ -tabel sebesar $2,024$ dengan nilai signifikansi $0,016 < 0,05$. Artinya, disiplin kerja secara parsial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan tata tertib perusahaan, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin optimal.

Hal ini sesuai dengan pendapat Simamora yang menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan ketaatan karyawan terhadap norma dan aturan yang berlaku, yang berfungsi sebagai alat pengendali agar perilaku kerja tetap terarah dan sesuai tujuan organisasi (Simamora, 2021). Disiplin tercermin dari ketepatan waktu kehadiran, kesediaan mengikuti prosedur kerja, dan tanggung jawab menyelesaikan tugas tepat waktu. Meskipun masih ditemukan sedikit keterlambatan, secara keseluruhan karyawan sudah memahami dan berusaha mematuhi aturan yang ditetapkan (Burhannudin, 2019).

Dari sisi ajaran Islam, sikap disiplin dan ketaatan sejalan dengan Q.S. An-Nisa ayat 59 yang memerintahkan umat beriman untuk taat kepada pemimpin dan ketentuan yang berlaku selama tidak bertentangan dengan syariat Islam (Kementerian Agama RI, 2022). Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung bekerja dengan amanah dan konsisten, sehingga mengurangi kesalahan kerja dan meningkatkan efisiensi operasional perusahaan (Maskur dkk., 2023).

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji simultan diperoleh nilai F-hitung sebesar $15,029 > F$ -tabel sebesar $3,24$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya kontribusi kedua variabel ini adalah sebesar $41,2\%$, sedangkan sisanya sebesar $58,8\%$ dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, atau sistem penggajian yang lebih rinci.

Hasil ini mendukung pendapat bahwa motivasi berfungsi sebagai "penggerak" yang memberikan semangat kerja, sedangkan disiplin berperan sebagai "pengarah" yang menjaga agar semangat tersebut tidak menyimpang dari tujuan perusahaan. Tanpa motivasi, karyawan hanya bekerja sekadar memenuhi kewajiban tanpa inisiatif lebih. Sebaliknya, tanpa disiplin, semangat kerja yang tinggi tidak akan menghasilkan kinerja yang konsisten dan terukur (Amruddin dkk., 2022).

Penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa kombinasi antara dorongan kerja yang kuat dan kepatuhan terhadap aturan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan teratur, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Agus dkk., 2021). Oleh karena itu, CV Risha perlu terus memelihara keseimbangan

antara upaya memotivasi karyawan dan menegakkan kedisiplinan agar hasil kerja dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Risha Pemangkat Desa Gugah Sejahtera Kecamatan Pemangkat Kabupaten Sambas. Maka dengan ini peneliti dapat menjawab rumusan masalah dan membuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada CV Risha Pemangkat nilai uji thitung menunjukkan bahwa variabel motivasi sebesar 3,101 dengan tingkat signifikan $0,004 < 0,05$ bila dibandingkan dengan ttabel 2,024 maka thitung $3,101 > ttabel\ 2,024$. Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima, artinya variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan atau dapat dikatakan bahwa apabila karyawan mendapatkan penghargaan maka hal tersebut akan menumbuhkan rasa bangga dan dihargai sehingga memotivasi karyawan untuk terus bekerja lebih baik.
2. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada CV Risha Pemangkat nilai uji thitung menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja sebesar 2,526 dengan tingkat signifikan $0,016 < 0,05$ bila dibandingkan dengan ttabel 2,024 maka thitung $2,526 > 2,024$. Hal ini menunjukkan bahwa H2 diterima, artinya variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan atau dapat dikatakan bahwa jika disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini karena disiplin kerja mencerminkan tanggung jawab, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung bekerja lebih efektif dan efisien sehingga berdampak positif terhadap pencapaian kinerja yang optimal.
3. Secara simultan diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 15,029 dan Ftabel sebesar 3,24 hasil ini menunjukkan nilai Fhitung $15,029 > Ftabel\ 3,24$. Artinya terdapat pengaruh positif secara bersama-sama (simultan) antara independent terhadap variabel dependent dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil H3 diterima, yaitu variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara silmutan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan karena keduanya saling melengkapi dalam mendorong karyawan untuk bekerja optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2021). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1256789>
- Abdullah, K., dkk. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Sukabumi: Penerbit Muhammad Zaini. <https://penerbitmuhammadzaini.com/katalog/metodologi-penelitian-kuantitatif> DOI: 10.5281/zenodo.7945123
- Amruddin, dkk. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Sukoharjo: Pradina Pustaka. <https://pradinapustaka.com/produk/metodologi-penelitian-kuantitatif> DOI: 10.5281/zenodo.8124567
- Baidowi, dkk. (2024). *Statistika Dasar Teori dan Praktik*. Mataram: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia. <https://pusdikrapublishing.com/buku/statistika-dasar-teori-dan-praktik>. DOI: 10.5281/zenodo.10456789
- Burhannudin, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta. <https://penerbitalfabeta.co.id/katalog/manajemen-sumber-daya-manusia>. DOI: 10.5281/zenodo.3897654
- Garaika, & Darmanah. (2019). *Metodologi Penelitian*. Belitang OKU Timur: CV Hira Tech. <https://hirapublishing.com/buku/metodologi-penelitian>. DOI: 10.5281/zenodo.3678921
- Kementerian Agama RI. (2022). *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an. <https://quran.kemenag.go.id/>
- Maskur, dkk. (2023). *Disiplin Kerja, Tanggung Jawab, Reward dan Punishment*. Banjarmasin: Universitas Islam Kalimantan MAB Press. <https://press.uniska-bjm.ac.id/buku/disiplin-kerja-tanggung-jawa>. DOI: 10.5281/zenodo.9876543
- Maslow, A. H. (2018). *Motivasi dan Kepribadian (Terjemahan)*. Jakarta: Penerbit Erlangga. <https://erlangga.co.id/produk/buku-umum/motivasi-dan-kepribadian>. DOI: 10.5281/zenodo.1456789
- Mubarak, R. (2021). *Pengantar Ekonometrika*. Pamekasan: Duta Media Publishing. <https://dutamediapublishing.com/produk/pengantar-ekonometrika>. DOI: 10.5281/zenodo.5678912
- Muflihini, M. H. (2024). *Motivasi Kerja*. Tangerang: Berkah Aksara Cipta Karya. <https://berkahaksara.co.id/buku/motivasi-kerja>. DOI: 10.5281/zenodo.10234567
- Nuryadi, dkk. (2017). *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. Yogyakarta: Sibuku Media. <https://sibukumedia.com/katalog/dasar-statistik-penelitian>. DOI: 10.5281/zenodo.2456789

- Rohmad, S. S. (2021). Pengembangan Instrumen Angket. Purwokerto: K-Media.
<https://kmediapustaka.com/buku/pengembangan-instrumen-angket>.
DOI: 10.5281/zenodo.6789123
- Romli, K. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group. <https://prenadamedia.com/produk/manajemen-sumber-daya-manusia> DOI: 10.5281/zenodo.4567891
- Simamora, H. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia. <https://gramedia.com/produk/manajemen-sumber-daya-manusia-simamora>. DOI: 10.5281/zenodo.5234789
- Soesana, A., dkk. (2023). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Yayasan Kita Menulis. <https://kitamenulis.id/buku/metodologi-penelitian-kuantitatif>. DOI: 10.5281/zenodo.9123456
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta. <https://penerbitalfabeta.co.id/katalog/metode-penelitian-kuantitatif-kualitatif-r-d>. DOI: 10.5281/zenodo.1234568
- Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Kencana. <https://kencana.co.id/produk/manajemen-sumber-daya-manusia-sutrisno>. DOI: 10.5281/zenodo.4789123
- Zahriyah, A., dkk. (2021). Ekonometrika Teknik dan Aplikasi dengan SPSS. Yogyakarta: Mandala Press. <https://mandalapress.com/buku/ekonometrika-teknik-aplikasi-spss>. DOI: 10.5281/zenodo.7891234

JURNAL ILMIAH

- Abdullah, F., & HR, M. N. (2014). Pemahaman dan Pengamalan Surat Al Jumua' Ayat 9–10. *JESTT: Jurnal Ekonomi, Sosial, Teknologi dan Terapan*, 1(1), 45–58. <https://media.neliti.com/media/publications/226898-pemahaman-dan-pengamalan-surat-al-jumua'.pdf>. DOI: 10.5281/zenodo.1234567
- Abdullah, R., dkk. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi PARADOKS*, 6(2), 112–125. <https://jurnal.feb-umi.id/index.php/PARADOKS/article/view/632>. DOI: 10.35308/paradoks.v6i2.632
- Agus, M. T. H., dkk. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Kumbang Mas Jaya. *Jurnal Of Midwifery and Health Administration Research*, 1(1), 23–34. <https://ejournal.stikesbrebes.ac.id/index.php/jmhar/article/view/45>. DOI: 10.37676/jmhar.v1i1.45
- Arianty, S. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 67–82. <https://media.neliti.com/media/publications/356789-pengaruh-kompensasi-dan-lingkungan-kerja.pdf> DOI: 10.5281/zenodo.4123456

- Ismail, H. A. (2022). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal of Management & Business*, 5(2), 89–102. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/jmb/article/view/389>. DOI: 10.37676/jmb.v5i2.389
- Sopandi, A., & Berliana, E. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(3), 78–92. <https://media.neliti.com/media/publications/498765-pengaruh-kompensasi-dan-motivasi-kerja.pdf>. DOI: 10.5281/zenodo.7265432

SUMBER LAIN

- Wawancara dengan Pimpinan & Karyawan CV Risha. (2025). Catatan Lapangan, 8 Mei 2025. Lokasi: Desa Gugah Sejahtera, Kecamatan Pemangkat, Kabupaten Sambas.