



Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan di PT Anugerah Wahyudi Sejahtera Cabang Kota Padang

Putri Medina¹, Rice Haryani¹, Delvianti¹

¹Universitas Ekasakti, Indonesia

✉ medinaputri42@gmail.com*

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui indikator manakah yang dominan dari motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan PT. Anugerah Wahyudi Sejahtera dan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Wahyudi Sejahtera secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian sebanyak 40 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang valid dan reliabel. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis t dan F. Hasil penelitian Indikator dominan pada motivasi kerja adalah prestasi kerja dengan TCR 80,00%, indikator dominan pada disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan serta teladan pimpinan dengan nilai TCR sebesar 80,20% dan indikator dominan pada kinerja karyawan adalah kuantitas kerja dengan nilai TCR sebesar 79,80%, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Wahyudi Sejahtera.

Article Information:

Received April 15, 2024

Revised Mei 28, 2024

Accepted Juni 19, 2024

Keywords: *Motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Sumber daya manusia memegang peran penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan perusahaan kegiatan perusahaan meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja lebih banyak digantikan dengan teknologi yang semakin canggih. Tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi maupun distribusi (Wibowo, 2019).

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi instansi (organisasi) untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi.

How to cite:

Medina, P. Haryati, R. Delvianti. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Anugerah Wahyudi Sejahtera Cabang Kota Padang. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(2), 263-277.

E-ISSN:

3046-8655

Published by:

The Institute for Research and Community Service

Hasil kerja yang dilakukan oleh 10 karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berdasarkan GAP dan dibawah dari 100% ACV yang ditargetkan. Sehingga observasi yang didapatkan ini menjadi permasalahan pada pencapaian kinerja karyawan.

Tabel 1 Kinerja Karyawan PT. AWS Cabang Ulak Karang

Bulan Mei 2023				
Karyawan 1				
Outlet	Target	Achievment	Gap	%
Ayah	52.721.509	23.455.500	28.266.109	46%
Budi Mart	768.350	3.816.500	3.048.151	47%
Fortune	11.854.959	26.252.700	14.397.741	22%
Global	12.700.485	-	12.700.285	0%
Utama	62.214.954	-	62.214.954	0%
Citra Belimbing	7.453.794	6.016.356	1.434.438	81%
Citra Kuranji	4.753.330	4.472.156	281.204	94%
Citra Parak Gadang	1.934.302	4.371.252	2.436.950	226%
Citra Kalumbuk	1.701.763	2.996.400	1.264.637	174%
Kita FJR	25.320.2400	-	62.214.954	0%
Raja Mart 2	17.098.110	1.908.000	1.266.100	86%
Karyawan 2				
Budiman Cangkeh	11.385.587	10.720.700	664.887	94%
Budiman Air Tawar	8.467.772	7.410.750	1.057.022	88%
Budiman Gajah Mada	16.846.626	15.655.500	1.191.126	93%
PT.SJS Jati	3.878.422	2.935.050	944.372	76%
Dunia Bayi	9.876.990	6.980.000	552.000	84%
2 Mart	6.879.154	-	3.908.110	0%
Arema MM	11.980.118	10.120.109	13.098.000	131%
Hoki Store	3.878.422	2.935.050	944.372	76%
Citra Mart Steba	11.385.587	10.720.700	664.887	94%
Budiman Parak Batuang	13.879.000	11.980.788	10.879.116	112%
AB Mart	7.675.000	1.908.765	2.098.765	78%
Karyawan 3				
Aciak Mart LM 88	8.265.193	4.299.100	4.036.093	51%
Dayu Mart Alvin	3.725.210	1.008.549	53.465	99%
Grand Citra	13.827.875	3.540.600	10.287.276	26%
Citra Mart	3.835.227	1.604.950	2.230.277	42%
Aciak Mart Th	5.908.176	2.263.200	3.644.976	38%
Yoway Swalayan	3.908.000	2.980.111	2.110.119	87%
Budiman Birugo	3.725.210	1.008.549	53.465	99%
Paris Swalayan	10.987.880	7.000.890	9.160.500	96%
Rilly Pisang	1.908.908	1.980.000	1.098.098	92%
Dayu MM Kalawi	6.308.000	4.203.000	3.000.800	58%
Farah	10.200.111	6.200.100	4.036.093	81%
Karyawan 4				
Holic Babykids	1.542.495	1.167.900	374.595	76%
Singgalang Sutomo	8.094.890	5.765.777	2.329.113	79%
Anrina Swalayan	3.052.871	715.500	2.337.371	23%
Orenji Mart	5.000.000	-	5.000.000	0%
Citra Balai Baru	1.542.495	1.167.900	374.595	76%
Oreni Mart	8.094.890	5.765.777	2.329.113	79%
Mutiara Store	3.052.871	715.500	2.337.371	23%

Dayu Mart Sutan Syaril	5.000.000	-	5.000.000	0%
Anrina Swalayan	1.542.495	1.167.900	374.595	76%
Aciak Mart 88	8.094.890	5.765.777	2.329.113	79%
Aciak Mart Lumin	8.094.890	5.765.777	2.329.113	79%
Karyawan 5				
CV. Niagara	6.683.835	5.134.950	1.548.885	77%
Kita FJR	25.320.240	12.712.250	12.607.990	50%
Hoki Store	5.000.000	3.904.600	1.095.400	78%
AB Mart	9.415.409	9.120.760	294.649	97%
Senang Swalayan	6.683.835	5.134.950	1.548.885	77%
Garuda Mart	25.320.240	12.712.250	12.607.990	50%
CV. Buah Segar Utama	5.000.000	3.904.600	1.095.400	78%
Grand Citra	9.415.409	9.120.760	294.649	97%
Budiman Sawahan	6.683.835	5.134.950	1.548.885	77%
Citra Adinegoro	25.320.240	12.712.250	12.607.990	50%
Wahyu MM	5.000.000	3.904.600	1.095.400	78%
Karyawan 6				
Outlet	Target	Achievment	Gap	%
Raja Mart	67.000.009	24.098.000	29.009.000	66%
Rumah Nela Mart	879.000	4.000.000	3.000.000	47%
Pelangi Sawahan	12.098.000	29.000.090	14.098.543	32%
Sahabat	14.000.098	-	16.009.000	0%
Sofia	66.900.100	-	76.000.098	0%
Budiman Bypas	67.000.009	24.098.000	29.009.000	66%
Yossy Mart UNP	879.000	4.000.000	3.000.000	47%
Yossy Mart Lubuk Buaya	12.098.000	29.000.090	14.098.543	32%
Dayu Mart 2	14.000.098	-	16.009.000	0%
CV. Niaga Swalayan Bukit	66.900.100	-	76.000.098	0%
CV. Niaga Swalayan Payakumbuh	67.000.009	24.098.000	29.009.000	66%
Karyawan 7				
Citra Ampalu	12.000.090	10.720.700	664.887	95%
Senang Swalayan	7.000.9000	7.410.750	2.000.900	89%
Grand Citra	18.090.000	15.655.500	1.230.000	91%
Haikal	4.000.001	3.900.000	1.000.901	79%
Minang Mart Steba	13.908.111	8.888.098	3.198.000	81%
Senang Swalayan 2	7.000.9000	7.410.750	2.000.900	89%
Grand Citra 2	17.897.111	123.098	1.230.011	23%
Minang Mart	4.000.001	3.900.000	1.000.901	79%
Arjuna Veteran	12.000.090	10.720.700	664.887	95%
Kadai Papi	7.000.9000	7.410.750	2.000.900	89%
Grand Citra Swalayan	21.908.110	18.231.910	14.251.156	88%
Karyawan 8				
Dajun	8.990.000	5.987.000	3.000.090	54%
Pelangi Swalayan	4.000.901	2.910.900	45.908	88%
Nova MM	14.007.110	3.440.000	11.900.987	29%
Tigas Putra	3.098.000	1.908.190	2.189.000	54%
Hendra Veteran	6.908.000	3.908.000	3.189.000	46%

Budiman Pauh	7.890.000	3.908.111	4.000.000	67%
Budiman Ambacang	4.000.901	2.910.900	45.908	88%
Nola Mart	14.007.110	3.440.000	11.900.987	29%
Tiga Putra	14.000.890	10.908.543	9.000.100	76%
Citra Grand	6.908.000	3.908.000	3.189.000	46%
Minang Mart	2.098.000	-	1.290.000	-
Karyawan 9				
Rilly Pisang	1.098.000	1.098.999	374.595	80%
2 Mart	7.000.987	4.908.000	3.098.000	87%
Daf Mart	5.052.897	810.000	8.000.987	43%
Budiman Barligo	8.000.000	-	6.000.000	0%
AB Mart 2	7.009.900	1.109.000	871.000	90%
Dua Putri	11.091.000	11.090.187	7.110.000	182%
Vinanthia	5.052.897	810.000	8.000.987	43%
Point Mart	8.290.090	-	6.000.000	0%
Crاند Citra Kuranji	12.908.000.	9.000.908	4.198.000	79%
Budiman Yas	7.000.987	4.908.000	3.098.000	87%
Masityah Swi	5.980.000	189.000	9.000.000	54%
Karyawan 10				
Aciak Mart Unand	8.897.670	5.134.950	1.987.000	87%
Do Mart	29.320.400	12.712.250	14.897.990	53%
Citra Adinogero	6.000.000	4.098.000	2.908.000	72%
Mutiara Store	11.657.100	8.980.880	8.00.000	90%
Citra Swalayan Pauh	8.897.670	5.134.950	1.987.000	87%
Citra Swalayan Unand	30.908.000	19.000.102	16.807.990	93%
Aciak Mart Bypass	7.908.100	7.090.000	4.908.000	113%
Aciak Mart Kuranji	15.980.111	7.908.000	7.110.000	122%
Aciak Mart Balai Baru	8.897.670	5.134.950	1.987.000	87%
Citra Bypass	39.009.908	21.098.100	18.000.980	89%
Citra Pauh	6.000.000	4.098.000	2.908.000	72%

Berdasarkan tabel 1 diatas yang merupakan data terbaru dari PT AWS Ulak karang dalam pencatatan hasil kinerja karyawannya dapat di lihat bahwa karyawan PT. AWS Cabang ulak karang masih belum maksimal atau belum mencapai target yang diberikan oleh perusahaan. Masih terdapat Gap atau kekurangan dari target yang akan dicapai yang mana disini menggunakan persentase atas ketercapaian target dari masing-masing karyawan. Motivasi dalam bekerja juga menjadi latar belakang di penelitian ini. Karena saat melakukan observasi awal, peneliti melakukan observasi awal terkait motivasi dari karyawan PT. AWS Cabang ulak karang. Dari observasi yang di lakukan pada 10 Karyawan, peneliti menemukan permasalahan terkait motivasi kerja pada karyawan PT. AWS Cabang ulak karang yang di rangkum pada table berikut ini.

Tabel 2 Permasalahan Motivasi Kerja PT. AWS Cabang Ulak Karang

Permasalahan Motivasi Kerja	Ya	%	Tidak	%
1 Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya	3	30,00	7	70,00
2 Saya merasa senang menerima tantangan kerja yang diberikan oleh perusahaan	2	20,00	8	80,00
3 Saya merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai target	4	40,00	6	60,00
4 Saya diberikan bonus dan insentif ketika melebihi target	6	60,00	4	40,00

5	Saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja	10	100	-	0,0
---	--------------------------------------------------------------	----	-----	---	-----

Berdasarkan Analisis data hasil Observasi awal terkait motivasi kerja karyawan PT. AWS Cabang Ulak Karang Kota Padang masih terdapat karyawan yang belum termotivasi dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari jawaban karyawan yang cenderung menjawab tidak pada 4 pernyataan yang diberikan. Permasalahan utama yang terjadi pada karyawan PT. AWS Cabang Ulak Karang yaitu gaji yang tidak mencukupi kebutuhan dan ketidakamanan dalam bekerja serta komunikasi antar rekan kerja menjadi permasalahan dalam motivasi karyawan saat bekerja. Permasalahan pada karyawan PT AWS Cabang ulak karang tidak hanya kinerja dan motivasi dalam kerja, tetapi juga ada terdapat beberapa pelanggaran, termasuk pelanggaran absensi yang mana dijabarkan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 3 Pelanggaran Absensi Karyawan PT AWS Cabang Ulak Karang

Tahun	Karyawan	Hari Kerja (Bln)	Absensi (Bln)	(%)	Telat (Bln)	(%)	Pulang Cepat (Bln)	(%)
Mei	40	30	6	15,00	15	37,50	9	22,50
Juni	40	30	5	12,50	12	30,00	3	7,50
Juli	40	31	7	17,50	20	50,00	5	12,50
Agustus	40	31	4	10,00	15	37,50	4	10,00
September	40	30	6	15,00	12	30,00	3	7,50

Dan dari observasi lainnya terdapat masih ada pelanggaran disiplin pada karyawan PT. AWS antara lain masih ada yang terlambat masuk dan terlambat absen di jam yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Permasalahan yang ada di PT. Anugerah Wahyudi Sejahtera Cabang Ulak Karang Padang dari segi disiplin kerja yaitu masih ditemukan karyawan yang tidak mematuhi aturan yang telah ditentukan. Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indisipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. (Hasibuan, 2019:212).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Wibowo (2019:184), faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja dan budaya organisasi. Menurut Wibowo (2019:187), disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja baik.

Pemilihan PT Anugerah Wahyudi Sejahtera Ulak Karang sebagai objek penelitian karena penulis ingin mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja yang ada pada perusahaan terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pada organisasi tersebut. Selain itu, belum adanya penelitian sebelumnya mengenai hal tersebut pada PT Anugerah Wahyudi Sejahtera menambah keinginan penulis untuk menjadikan perusahaan ini sebagai objek penelitian. Sejalan dengan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ‘Pengaruh Motivasi kerja dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Anugerah Wahyudi

Sejahtera”. Indikator manakah yang dominan dari motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan PT. Anugerah Wahyudi Sejahtera?. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Wahyudi Sejahtera?. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Wahyudi Sejahtera?. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Wahyudi Sejahtera?

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang. Menurut (Hasibuan, 2019), kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2019), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator kinerja pegawai menurut (Mangkunegara, 2019) antara lain adalah kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

Menurut (Afandi, 2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut (Ribbins & Judge, 2019) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan kekuatan usaha untuk mencapai tujuan. (Sutrisno, 2019) menyebutkan bahwa motivasi adalah “sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja. Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Jadi motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh sebuah tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan.

Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Menurut Sutrisno (2019) indikator motivasi kerja yaitu *Need for achievement* (perlu prestasi) merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu. *Need for affiliation*, (kebutuhan akan afiliasi), merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain. *Need for power* (perlu tenaga) kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memerdulikan perasaan orang lain.

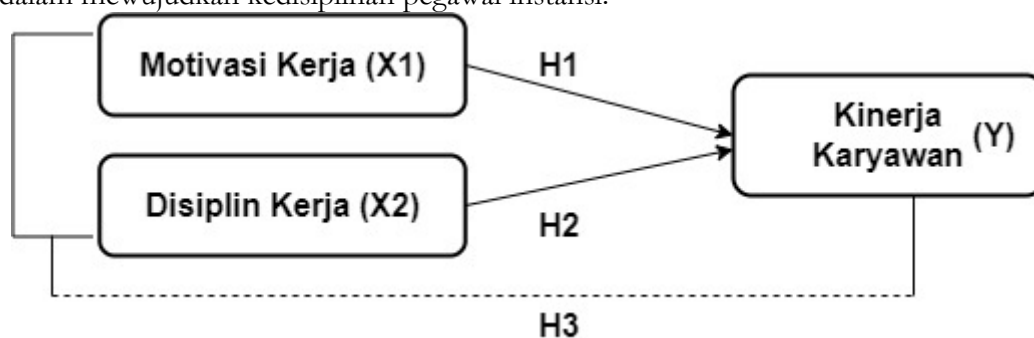
(Hasibuan, 2019), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut (Sutrisno, 2019) mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan

perilaku”. Sedangkan menurut Indah Hartatik (2017) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut (Hasibuan,2016) kedisiplinan adalah kunci sebuah perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu perusahaan karena akan berdampak terhadap kinerja pegawai, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari perusahaan.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan ,2019) indikator kedisiplinan sebagai berikut. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Pengawasan melekat ialah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai instansi.



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

H₁: Diduga Motivasi kerja secara persial berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. H₂: Diduga disiplin secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. H₃: Diduga motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE

Jenis penelitian adalah kuantitatif. Metode pengumpulan data adalah Riset Lapangan (*field research*) dan Riset Kepustakaan (*library research*). Teknik pengumpulan data adalah wawancara, dokumentasi dan kuesioner. sumber data digunakan dalam penelitian ini data primer. Adalah data yang diperoleh secara langsung dari karyawan yang menjadi responden melalui daftar pertanyaan (kuesioner) baik dari variabel dependen dan variabel independen (Hafizi et al., 2022; Nadhirah et al., 2023; Arifin et al., 2024; Engkizar et al., 2024). Dan data ini merupakan jawaban yang akan dianalisis untuk kepentingan pengujian statistik. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak 41 orang Sampel 40 orang. Metode analisis data adalah analisis regresi linear berganda. Uji koefisien determinasi serta uji hipotesis uji t dan uji-F. Sebelum melakukan hasil penelitian ini maka dilakukanlah uji instrument yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Hasil****Variabel motivasi kerja****Tabel 4 Total *Score Respondend* Motivasi Kerja (X_1)**

Indikator	Mean	TCR (%)	Kriteria
Balas jasa	3,78	75,60	Baik
Kondisi kerja	3,93	78,60	Baik
Fasilitas kerja	3,94	78,80	Baik
Prestasi kerja	4,00	80,00	Baik
Pengakuan dari atasan	3,85	77,00	Baik
Rata-Rata Keseluruhan	3,90	78,00	Baik

Pada tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja memiliki rata-rata TCR 78,00% ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pada PT. Anugerah Wahyudi Sejahtera termasuk kriteria baik. Nilai TCR tertinggi didapatkan pada indikator prestasi kerja dengan nilai TCR sebesar 80,00% dan nilai TCR terendah didapatkan pada indikator balas jasa dengan nilai TCR 75,60%.

Variabel disiplin kerja

Perhitungan total *score responden* variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini.

Tabel 5 Total *Score Respondend* Disiplin Kerja (X_2)

Indikator	Mean	TCR (%)	Kriteria
Tujuan dan kemampuan	4,01	80,20	Baik
Teladan pimpinan	4,01	80,20	Baik
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai	3,97	79,40	Baik
Pengawasan melekat	3,94	78,80	Baik
Rata-Rata Keseluruhan	3,98	79,60	Baik

Pada tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja memiliki rata-rata TCR 79,60% ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pada PT. Anugerah Wahyudi Sejahtera termasuk kriteria baik. Nilai TCR tertinggi didapatkan pada indikator tujuan dan kemampuan serta teladan pimpinan dengan nilai TCR sebesar 80,20% dan nilai TCR terendah didapatkan pada indikator pengawasan melekat dengan nilai TCR 78,80%.

Variabel kinerja karyawan**Tabel 6 Total *Score Respondend* Kinerja Karyawan**

Indikator	Mean	TCR (%)	Kriteria
Kualitas kerja	3,80	76,00	Baik
Kuantitas kerja	3,99	79,80	Baik
Pelaksanaan tugas	3,90	78,00	Baik
Tanggung jawab	3,93	78,60	Baik
Rata-Rata Keseluruhan	3,91	78,20	Baik

Pada tabel 6 di atas dapat dilihat bahwa variabel kinerja karyawan memiliki rata-rata TCR 78,20% ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Anugerah Wahyudi Sejahtera termasuk kriteria baik. Nilai TCR tertinggi didapatkan pada indikator kuantitas kerja dengan nilai TCR sebesar 79,80% dan nilai TCR terendah didapatkan pada indikator kualitas kerja dengan nilai TCR 76,00%.

Analisa Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel dependen yaitu kinerja karyawan PT. Anugerah Wahyudi Sejahtera dengan beberapa variabel independen motivasi kerja dan disiplin kerja. Hasil pengujian regresi linear berganda dapat dilihat dalam tabel 7 sebagai berikut.

Tabel 7 Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	9,402	3,617
motivasi kerja	,591	,107
disiplin kerja	,108	,099

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 7 dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 9,402 + 0,591X_1 + 0,108X_2 + e$$

Dari persamaan diatas maka dapat di interpretasikan beberapa hal, sebagai berikut:. Konstanta sebesar 9,402 artinya jika tidak ada motivasi kerja dan disiplin kerja ($X_1, X_2 = 0$) maka nilai kinerja karyawan PT. Anugerah Wahyudi Sejahtera sebesar konstanta yaitu 9,402 satuan. Koefisien motivasi kerja 0,591 koefisien bernilai positif artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Wahyudi Sejahtera dimana jika motivasi kerja naik satu satuan maka kinerja karyawan PT. Anugerah Wahyudi Sejahtera naik sebesar 0,591 satuan bila variabel independen lainnya konstan. Koefisien disiplin kerja 0,108 koefisien bernilai positif artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Wahyudi Sejahtera dimana jika disiplin kerja naik satu satuan maka kinerja karyawan PT. Anugerah Wahyudi Sejahtera naik sebesar 0,108 satuan bila variabel independen lainnya konstan.

Hasil Koefisien Determinasi

Nilai R^2 yang mendekati satu (1) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2019). Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat dalam tabel 8 sebagai berikut.

Tabel 8 Koefesien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,851 ^a	,725	,710	2,17665

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, motivasi kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 8 nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,710. Hal ini berarti kontribusi motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Wahyudi Sejahtera sebesar 71,00% sedangkan sisanya 29,00% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti pengalaman kerja, kompetensi kerja dan lainnya.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Dengan ketentuan jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ ($\alpha: 5\%$), maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil pengujian uji t dapat dilihat dalam tabel 6 sebagai berikut.

Tabel 9 Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2,599	,013
motivasi kerja	5,542	,000
disiplin kerja	1,090	,283

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasar tabel 9 dapat dijelaskan sebagai berikut. Variabel motivasi kerja memiliki $t \text{ hitung}$ (5,542) $> t \text{ tabel}$ (2,02619) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Wahyudi Sejahtera. Variabel disiplin kerja memiliki $t \text{ hitung}$ (1,090) $< t \text{ tabel}$ (2,02619) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,283 > 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_2 ditolak dan H_0 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Wahyudi Sejahtera

Uji F

Uji Simultan (uji-F) digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama (silmultan) atau tidak terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan PT. Anugerah Wahyudi Sejahtera. Dimana besarnya α yang digunakan dalam uji ini adalah 5% ($\alpha = 0,05$). Kriteria pengujian nilai F-hitung terhadap F-tabel adalah jika nilai F-hitung $< F\text{-tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jika nilai F-hitung $> F\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Taraf $\alpha = 0,05$, $df_1 = (\text{jumlah variabel independen} = 2)$ dan $df_2 (n - k - 1 = 40 - 2 - 1 = 37)$, maka nilai F-tabel = 2,86

Tabel 10 Uji –F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	461,802	2	230,901	48,736	,000 ^b
	Residual	175,298	37	4,738		
	Total	637,100	39			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, motivasi kerja

Dari tabel tersebut diketahui nilai F hitung 48,736 $>$ nilai F-tabel sebesar 2,86 dan nilai signifikan $0,000^b < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Wahyudi Sejahtera. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah.

Pembahasan

Dari pembahasan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Wahyudi Sejahtera. Rincian pembahasan dapat dijelaskan sebagai berikut.

Indikator manakah yang dominan dari Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan

Indikator dominan pada motivasi kerja adalah prestasi kerja dengan TCR 80,00%, indikator dominan pada disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan serta teladan pimpinan dengan nilai TCR sebesar 80,20% dan indikator dominan pada kinerja karyawan adalah kuantitas kerja dengan nilai TCR sebesar 79,80%. Penelitian terdahulu yang membahas tentang TCR dalam penelitian yang dirumuskan dalam permasalahan yang akan diteliti tidak ada yang menggambarkan secara tertulis yang ada dalam penelitian terdahulu, sehingga penulis tidak mendapatkan perbandingan antara penelitian penulis dengan penelitian terdahulu. Sebagai bahan perbandingan (Adel & Anoraga et al., 2023).

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis uji-t motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Wahyudi Sejahtera. Menurut (Afandi, 2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut (Ribbins & Judge, 2019) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan kekuatan usaha untuk mencapai tujuan. (Sutrisno, 2019) menyebutkan bahwa motivasi adalah “sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja. Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Jadi motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh sebuah tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Hasil penelitian Budiman et al., (2016) Hasil penelitian menunjukkan secara motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan penelitian Barima & Anggarkusuma Arofah, (2021) hasil menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. JNE Cabang Kota Tegal. dan penelitian penelitian Catio & Sunarsi, (2020) hasil penelitian didapat tingkat pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja dengan tingkat pengaruh kuat serta penelitian Belti & Osnardi, (2020) motivasi individu secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai selanjutnya penelitian dari Putra, O. R., & Adawiyah, D. (2023) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis uji-t disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Wahyudi Sejahtera (Hasibuan, 2019). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut (Sutrisno, 2019) mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Sedangkan menurut Indah Hartatik (2017) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma-norma sosial yang berlaku (Engkizar et al., 2022).

Hasil penelitian berbeda dengan penelitian Budiman et al., (2016) hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan penelitian Barima & Anggarkusuma Arofah, (2021) hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. JNE Cabang Kota Tegal. penelitian Yuliastanty, (2022) disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan antaran pada PT.Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang, dan penelitian penelitian Catio & Sunarsi, (2020) hasil penelitian didapat tingkat pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja dengan tingkat pengaruh kuat, artinya disiplin kerja memiliki tingkat pengaruh yang kuat terhadap kinerja serta penelitian Belti & Osnardi, (2020) disiplin kerja individu secara parsial memiliki pengaruh yang signifikanberpengaruh terhadap kinerja pegawai selanjutnya penelitian Harahap, V. R., Agussalim, M., & Anggraeni, M. D. (2023) Disiplin Kerja juga signifikan secara parsial memengaruhi kinerja karyawan di PT. Nusa Alam Lestari Padang.

Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan analisis koefisien determinan dan pengujian hipotesis uji-F motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Wahyudi Sejahtera. Menurut (Afandi,2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Hasibuan,2019). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut (Sutrisno,2019) mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku” (Mutathahirin et al., 2020).

Hasil penelitian Budiman et al., (2016) hasil penelitian menunjukan secara simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dan penelitian Barima & Anggarkusuma Arofah, (2021) hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. JNE Cabang Kota Tegal, hal ini dibuktikan dengan nilai sig. hitung lebih kecil dari pada nilai signifikan dan penelitian penelitian Catio & Sunarsi, (2020) hasil penelitian didapat tingkat pengaruh antara variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja dengan tingkat pengaruh kuat, artinya disiplin kerja dan motivasi memiliki tingkat pengaruh yang kuat terhadap kinerja serta penelitian Belti & Osnardi, (2020) disiplin kerja dan motivasi individu secara simultan memiliki pengaruh yang signifikanberpengaruh terhadap kinerja pegawai (baidar et al., 2023).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. Indikator dominan pada motivasi kerja adalah prestasi kerja dengan TCR 80,00%, indikator dominan pada disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan serta teladan pimpinan dengan nilai TCR sebesar 80,20% dan indikator dominan pada kinerja karyawan adalah kuantitas kerja dengan nilai TCR sebesar 79,80%. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Wahyudi Sejahtera. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Wahyudi Sejahtera. Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Wahyudi Sejahtera.

SARAN

Berdasarkan hasil perhitungan dalam penelitian ini, sub indikator balas jasa pada variabel motivasi memperoleh hasil terendah yaitu sebesar 75,60%. Dengan demikian, perusahaan hendaknya lebih banyak lagi memberikan motivasi, baik internal maupun eksternal kepada karyawan agar kontribusi karyawan terhadap perusahaan maksimal, sehingga karyawan akan merasa memaksimalkan usahanya dalam rangka mencapai tujuan bersama. Sub indikator pengawasan melekat pada variabel disiplin kerja memperoleh hasil terendah yaitu sebesar 78,80%. Perusahaan harus menerapkan disiplin yang lebih ketat lagi terkait dengan kesadaran karyawan atas tugasnya, seperti pelaksanaan tugas sesuai dengan *job description*, perencanaan kerja, ketelitian dalam bekerja dan menjalankan prosedur kerja. Berdasarkan analisis data, indikator kualitas kerja dalam penilaian kinerja di perusahaan memperoleh hasil terendah, yaitu sebesar 76,00%.

REFERENSI

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafra Publishing
- Agussalim M. 2017. *Statistik Lanjutan*. Padang: Ekasakti Press.
- Agussalim Manguluang, 2018. *Statistik Lanjutan*, Ekasakti Press, Padang
- Bangun, Wilson. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Danang, Sunyoto. 2019. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Edy Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta :Prenada Media Group
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Fahmi, Irham. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2017). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. (Terjemahan) Edisi Delapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gitosudarmo dan Siagian. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hamali, Udayanto, 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Harahap, V. R., Agussalim, M., & Anggraeni, M. D. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Nusa Alam Lestari Padang. *Matua Jurnal*, 5(3), 140-149.
- Hasibuan, H. M. 2019. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. S.P 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara. Jakarta
- Indah Puji Hartatik 2017 *Buku praktis mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana;
- Mangkunegara A.A.A.P, 2019. *Managemen Sumber Daya Perusahaan*. Remaja Rosdakarya Padang
- Nursasongko, 2018, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Putra, O. R., & Adawiyah, D. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada The Axana Hotel Padang. *Matua Jurnal*, 5(2), 76-89.
- Robbin & Judge. 2019. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.

- Sedarmayanti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Sinambela, Lijan Poltak. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono, P. D. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Penelitian Yang Bersifat: Eksploratif, Enterpretif Dan Konstruktif*. Edited By Y. Suryandari. Bandung: ALFABETA
- Veithzal Rivai, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* Dari Teori Ke Praktek, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Widodo Suparno. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Wirawan, 2019. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Teori, Aplikasi, dan Penelitian). Jakarta: Salemba Empat.

- Adel, S., & Anoraga, B. (2023). Afghan Youth's Expectation for Educational, Economic and Political Development during the Reign of Taliban. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 2(1), 16–27.
- Agussalim, M. (2018). *Metodologi Penelitian*. Ekasakti Press.
- Aini, K., & Rahmawaty, P. (2018). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kepercayaan Pelanggan Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Kasus pada Pelanggan Alfamidi Super Yogyakarta). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 15(2).
- Amelia, N. A. R. (2020). *Analisis Pengaruh Diskon, Promosi dan Kepercayaan Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian pada Pengguna Aplikasi Shopee (Studi pada Mahasiswa STIE Malangkecewara)*. STIE Malangkecewara.
- Arifin, Z., & Rizaldy, M. (2023). Pengaruh Etos Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Surya Segara Safety Marine. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5.
- Arifin, Z., Lubis, T., Ath-Thukhi, A. M., Alsokari, T., Ainin, M., & Taufan, M. (2024). Analyzing the Problems of Arabic Language Learning in Higher Education. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(3).
- Baidar, B., Mutathahirin, M., & Fitriani, F. (2023). Implementation of Card Sort Learning Media in Islamic Education Class in MIN. *Khalaqa: Journal of Education and Learning*, 1(2), 1-10.
- Bakkareng, Sunreni, & Sarah, Y. (2022). Pengaruh Pemberian Diskon dan Brand Image Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Empiris pada Restoran Makanan dan Minuman Cepat Saji Pizza Hut A. Yani Padang). *Jurnal Matua*, 4(4), 768–783.
- BPS. (2021). *Tanah Datar Dalam Angka 2021*. CV. Adyta.
- Engkizar, E., Jaafar, A., Sarianto, D., Ayad, N., Rahman, A., Febriani, A., ... & Rahman, I. (2024). Analysis of Quran Education Problems in Majority Muslim Countries. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(1), 65-80.
- Engkizar, Engkizar, K. Munawir, Soni Kaputra, Zainul Arifin, Syafrimen Syafril, Fuady Anwar, and Mutathahirin Mutathahirin. "Building of Family-based Islamic Character for Children in Tablighi Jamaat Community." *Ta'dib* 24, no. 2 (2021): 299-310.
- Hafizi, M. Z. A. A. A., Satrianis, S., Ikhsan, M., Putra, P. E., Violanita, U., & Syafrizal, S. (2022). The Level of Knowledge and Practice of Students Regarding Worship in Senior High Schools. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 5(4), 120–126.

<https://doi.org/10.24036/ijmurhica.v5i4.148>

- Kotler, P., & Armstrong, G. (2014). *Principles of Marketing*. Pearson.
- Mowen, J. C., & Minor, M. (2011). *Customer Behavior* (11th ed.). Prentice Hall.
- Mutathahirin, M., Hudamahya, A., & Hamdi, H. (2020). Community Assessment of Salafi Studies in the City of Padang. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 3(2), 47-55.
- Nadhirah, A. N., Kurniawati, T., & Nor, Z. B. M. (2023). Analysis of the Influence of Investment in Education and Health on Economic Growth in Malaysia. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 6(2), 65–77.
- Priansa, D. J. (2017). *Perilaku Konsumen dalam Bisnis Kontemporer*. Alfabeta.
- Rambat, L. (2013). *Manajemen Pemasaran Jasa Berbasis Kompetensi 3rd ed.* Salemba Empat.
- Sami'un, & Hana, F. O. (2023). Analisis Pengaruh Diskon, Promosi, dan Kepercayaan Konsumen terhadap Keputusan Pembelian pada Pengguna Aplikasi Shopee pada Mahasiswa Universitas Pendidikan Mandalika Prodi Manajemen. *Jurnal Visionary: Penelitian Dan Pengembangan Dibidang Administrasi Pendidikan*, 11(2).
- Sangadji, E. M., & Sopiah. (2013). *Perilaku Konsumen*. CV. Andi Offset.
- Schiffman, & Kanuk. (2008). *Perilaku Konsumen* (7th ed.). Indeks.

Copyright holder:

© Medina, P. Haryati, R. Delvianti.

First publication right:

Jurnal Riset Manajemen

This article is licensed under:

CC-BY-SA