Jurnal Kajian Ilmu Manajemen
Vol. 6 No.1 Maret 2026, hlm. 59-66
https://journal.trunojoyo.ac.id/jkim

Pengaruh Disiplin Preventif dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Mitra Pedagang Indonesia Jawa Timur)

Thijanul Aroby[1], Iriani Ismail[2*]
[1,2] Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura

INFO ARTIKEL

Keywords:

Preventive Discipline, Intrinsic Motivation, Employees Performance

Abstract

This study aims to determine the effect of preventive discipline and intrinsic motivation on employee performance at PT. Mitra Perdagangan Indonesia. It used a quantitative method with an associative approach. Data was collected by distributing questionnaires to 50 respondents and analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS version 25. The results showed that preventive discipline has a positive and significant effect on employees performance is 0.303 and a significance level is 0.005. Intrinsic motivation also has a positive and significant effect on employees performance is 0.550 and a significant level is 0.001 < 0.05. The F test showed that both variables simultaneously have a significant effect on employees performance is 0.688, and a significant value is 0.000. The results emphasize that both variables, internal motivation and preventive discipline can enhance employees performance effectively

✉ Penulis Korespondensi*
Iriani Ismail

Email:

iriani.ismail@trunojoyo.ac.id

P-ISSN: 2775-3093
E-ISSN: 2797-0167

DOI :

PENDAHULUAN

Sumber daya merupakan alat untuk mencapai tujuan atau memanfaatkan peluang, yang mencerminkan appraisal manusia dalam fungsi operasional (Chairani et al., 2022). PT. Mitra Pedagang Indonesia melalui MPStore berperan dalam pengembangan UMKM dengan digitalisasi usaha. SDM di MPStore Bangkalan menjadi aset penting yang harus dikelola profesional agar kinerjanya mendukung pencapaian tujuan organisasi. Evaluasi keberhasilan organisasi dapat dilihat dari disiplin, motivasi, dan kinerja karyawan. Menurut Amanda et al. (2024), keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Namun, penilaian kerja karyawan belum mencapai 100% (skala 5:10 orang), yang menunjukkan masih adanya kendala dalam optimalisasi kinerja.

Tabel 1, Penilian Kinerja Sasaran Karyawan

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Perilaku Kerja	Nilai Pencapaian
1.	2023	50 Karayawan	Berorientasi Pelayanan	95%
			Akuntabel	81,33%
			Kompeten	95%
			Harmonis	95%
			Loyal	95%
			Adaptif	95%
			Kolaborasi	95%
Rata – Rata				**93,04%**
2.	2024	50 Karyawan	Berorientasi Pelayanan	81,33%
			Akuntabel	81,33%
			Kompeten	95%
			Harmonis	95%
			Loyal	95%
			Adaptif	95%
			Kolaborasi	95%
Rata – Rata				**91,09%**

Sumber: PT. Mitra Pedagang Indonesia Kabupaten Bangkalan

Berdasarkan Tabel 1, rata-rata penilaian sasaran kerja di PT. Mitra Pedagang Indonesia Kabupaten Bangkalan menurun dari 93,04% (2023) menjadi 91,09% (2024), turun sebesar 1,95%, sehingga belum mencapai target kinerja 100%. Salah satu faktor penyebabnya adalah disiplin kerja preventif. Menurut Ayuandiani dan Lopa (2021), disiplin preventif mendorong karyawan untuk menaati aturan guna mencegah pelanggaran. Oleh karena itu, penerapan disiplin preventif perlu ditegaskan agar karyawan lebih patuh terhadap peraturan organisasi.

Tabel 2. Absensi Keterlambat Karyawan Januari-Juni 2024

Bulan	Jumlah Pegawai	Tanpa Keterangan	Terlambat (Menit)				Pulang Cepat (Menit)			
			> 90	> 60	> 30	> 10	> 90	> 60	> 30	> 10
Januari	50	11	6	4	7	17	0	0	0	5
Februari	50	15	8	2	6	32	0	0	0	0
Maret	50	6	3	4	3	19	1	0	0	4
April	50	10	6	4	6	17	2	0	1	0
Mei	50	11	7	4	7	15	1	0	0	5
Juni	50	3	4	2	6	10	0	0	1	0

Sumber: PT. Mitra Pedagang Indonesia Kabupaten Bangkalan

Berdasarkan Tabel 2, data Januari–Juni mencatat 50 pegawai setiap bulan dengan rincian absensi tanpa keterangan, keterlambatan, dan pulang cepat. Kasus absensi tanpa keterangan tertinggi terjadi pada Februari (30%) dan terendah pada Juni (6%), menunjukkan tren penurunan yang positif. Keterlambatan >90 menit juga tertinggi di Februari (64%) dan menurun jadi 20% di Juni. Pola pulang cepat >90 menit terjadi secara sporadis dan tidak tercatat pada Februari, April, dan Juni, yang menandakan kepatuhan terhadap jam kerja. Penerapan disiplin preventif dinilai sebagai pendekatan yang tepat untuk mengantisipasi lonjakan pelanggaran seperti yang terjadi pada Februari.

Menurut Ayuandiani dan Lopa (2021), disiplin preventif bertujuan mendorong karyawan menaati aturan agar pelanggaran bisa dicegah. Disiplin ini fokus pada pencegahan dengan edukasi dan pembinaan, bukan hanya memberi sanksi setelah pelanggaran. Menhard et al. (2022) menegaskan bahwa pendekatan ini berfungsi sebagai sistem peringatan dini dalam pengelolaan SDM modern. Hasil penelitian Syelviani (2021) membuktikan bahwa penerapan disiplin preventif secara konsisten mampu menurunkan keterlambatan secara signifikan dalam jangka panjang. Pendekatan ini menanamkan etos kerja dan tanggung jawab tanpa mengandalkan kontrol eksternal, yang relevan dengan kondisi di PT. Mitra Pedagang Indonesia Kabupaten Bangkalan yang sempat mengalami puncak pelanggaran di awal tahun.

Selain disiplin, motivasi juga menjadi faktor penting dalam kinerja. Menurut Menhard et al. (2022), motivasi intrinsik yang berasal dari dalam diri karyawan memiliki pengaruh paling kuat karena dapat mendorong kesadaran akan tanggung jawab dan semangat kerja. Karyawan dengan motivasi intrinsik cenderung sadar bahwa kinerja yang baik akan membantu memenuhi kebutuhan hidup mereka. Dengan demikian, motivasi kerja yang baik dan penerapan disiplin preventif akan meningkatkan kinerja, menjaga kualitas pekerjaan, dan membangun reputasi yang positif di lingkungan kerja. PT. Mitra Pedagang Indonesia Kabupaten Bangkalan pun berkomitmen untuk mengembangkan sistem manajemen yang efektif dan efisien guna meningkatkan profesionalisme serta mengoptimalkan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini digunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal untuk menguji pengaruh disiplin preventif (X1) dan motivasi intrinsik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Mitra Pedagang Indonesia Jawa Timur. Populasi penelitian berjumlah 150 karyawan yang tersebar di Bangkalan, Surabaya, Sidoarjo, dan Gresik, dengan sampel sebanyak 50 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dan teknik purposive sampling. Kriteria sampel meliputi karyawan tetap, telah bekerja minimal satu tahun, serta bersedia mengisi kuesioner secara jujur dan lengkap. Teknik pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran angket, sementara data sekunder diperoleh dari dokumen dan literatur terkait. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dan uji F, dengan pengukuran variabel didasarkan pada definisi operasional, di mana disiplin preventif dan motivasi intrinsik merupakan variabel bebas, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat

HASIL

Hasil Uji Validitas Data

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Item pertanyaan	r hitung	r tabel	keterangan
$X_{1.1}$	0,811	0.279	Valid
$X_{1.2}$	0,775	0.279	Valid
$X_{2.1}$	0,707	0.279	Valid
$X_{2.2}$	0,710	0.279	Valid

Item pertanyaan	r hitung	r tabel	keterangan
$X_{3.1}$	0,722	0.279	Valid
$X_{3.2}$	0,736	0.279	Valid
$X_{4.1}$	0,766	0.279	Valid
$X_{4.2}$	0,785	0.279	Valid
$X_{2.1.1}$	0,650	0.279	Valid
$X_{2.1.2}$	0,821	0.279	Valid
$X_{2.2.1}$	0,696	0.279	Valid
$X_{2.2.2}$	0,642	0.279	Valid
$X_{2.3.1}$	0,695	0.279	Valid
$X_{2.3.2}$	0,714	0.279	Valid
$Y_{1.1.1}$	0,706	0.279	Valid
$Y_{1.1.2}$	0,796	0.279	Valid
$Y_{1.2.1}$	0,770	0.279	Valid
$Y_{1.2.2}$	0,619	0.279	Valid
$Y_{1.3.1}$	0,783	0.279	Valid
$Y_{1.3.2}$	0,812	0.279	Valid

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan uji validitas, seluruh item pada variabel disiplin preventif (8 item), motivasi intrinsik (6 item), dan kinerja karyawan (6 item) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas Data

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliability Cronbach's alpha	Statistic Kriteria	Keterangan
Disiplin Preventif (X1)	0, 889	0,60	Reliabel
Motivasi Intrinsik (X2)	0, 793	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0, 844	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah (2025)

Hasil uji reliabilitas memperlihatkan nilai *Cronbach`s alpha* setiap variabel melebihi 0,60 dengan artian setiap variabel dapat digunakan menjadi alat ukur secara reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 5. Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel	Uji Normalitas	Uji Multikolinearitas		Uji Heteroskedastisitas	
		Tolerance	VIF	t	sig
Disiplin Preventif (X1)	Sig 0.162	0.363	2.753	-0.937	0.353
Motivasi Intrinsik (X2)		0.363	2.753	0.129	0.898

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik pada Tabel 5, uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai *Asymp. Sig* sebesar 0,162 (> 0,05), sehingga data dinyatakan berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai *tolerance* sebesar 0,363 (> 0,1) dan VIF sebesar 2,753 (< 10), maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Selanjutnya, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi variabel X1 sebesar 0,353 dan X2 sebesar 0,898 (> 0,05), sehingga tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Tabel 6. Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis

Variabel	Koefisien Regresi	Uji t t hitung	Uji t t Tabel	Sig	Uji Koefisien Determinasi
Konstanta	0.828	0.345		0.732	*Adjusted R Square* 0.688
Disiplin Preventif (X1)	0.303	2.982	2.013	0.005	
Motivasi Intrinsik (X2)	0.550	3.676		0.001	

Sumber: Data diolah (2025)

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Merujuk pada tabel 6, didapatkan hasil nilai *Unstandaridized Coefficients* adalah untuk melihat persamaan regresi linier berganda dengan statistik untuk masing-masing variabel independen yang dapat dirumuskan dengan persamaan sebagai berikut:

Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + b4X4 + et

Kinerja Karyawan = 2,889 + 0,303(X1) + 0,550(X2) + et

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan
a = Konstantan
b1 = Disiplin Preventif
b2 = Motivasi Intrinsik
et = *Eror term*

1. Konstanta dari persamaan regresi berganda di atas adalah 0,828 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa jika disiplin preventif dan motivasi intrinsik nilainya 0 (nol), maka nilai kinerja karyawan sebesar 0,828
2. Koefisien regresi untuk disiplin preventif (X1) = 0,303 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan disiplin preventif, dengan asumsi variabel lainnya konstan, maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,303. Sebaliknya, jika terjadi penurunan satu satuan pada disiplin preventif, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan, maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,303.
3. Koefisien regresi untuk motivasi intrinsik (X2) = 0,550 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan motivasi intrinsik, dengan asumsi variabel lainnya konstan, maka akan menaikan kinerja karyawan sebesar 0,550. Sebaliknya jika terjadi penurunan satu satuan pada motivasi intrinsik, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan, maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,550.

Hasil Uji t

Berdasarkan tabel 6 di atas, maka dapat dijelaskan hasil uji t untuk masing-masing variabel independennya sebagai berikut:

1. Nilai t hitung variabel Kinerja diatas sebesar 2.982 dengan tingkat signifikan 0,005 > 0,05. Hasil ini membuktikan bahwa disiplin preventif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (H1).
2. Nilai thitung variabel Kinerja diatas sebesar 3.676 dengan tingkat signifikan 0,001 < 0,05. Hasil ini membuktikan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (H2).

Hasil Koefisien Determinasi

Merujuk pada tabel 6, menunjukkan bahwa nilai dari R Square sebesar 0,688 atau dalam persentas 68,8%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel disiplin preventif (X1) dan motivasi intrinsik (X2). sedangkan sisanya sebesar 31,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Disiplin Preventif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa disiplin preventif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,303 dengan signifikansi 0,005 < 0,05. Disiplin ini menekankan pada pencegahan pelanggaran melalui sosialisasi, pelatihan, dan pembinaan, sehingga mendorong karyawan lebih tertib, tepat waktu, dan bertanggung jawab dalam bekerja. Penerapan disiplin preventif yang konsisten mampu meningkatkan kesadaran dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Penelitian Amanda et al. (2024) mendukung hasil ini, menunjukkan bahwa disiplin preventif berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 0,450 (signifikansi 0,000). Penelitian lain oleh Puspitasari & Prahiawan (2018) juga menunjukkan pengaruh signifikan sebesar 0,115 terhadap kinerja karyawan, yang menegaskan bahwa kepatuhan terhadap peraturan dan tanggung jawab pribadi sangat menentukan performa kerja. Disiplin preventif menjadi fondasi penting dalam membangun budaya kerja yang produktif dan berkelanjutan.

Syelviani (2022) dalam penelitiannya pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa juga membuktikan bahwa disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 0,345 (signifikansi 0,000). Ketiga penelitian ini konsisten menyimpulkan bahwa pendekatan disiplin preventif mampu meningkatkan kinerja melalui pengondisian positif, bukan hanya hukuman. Maka dari itu, penting bagi organisasi untuk mengintegrasikan pendekatan ini dalam sistem manajemen kinerja mereka.

2. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, motivasi intrinsik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,550 dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Ini menunjukkan bahwa dorongan dari dalam diri seperti makna pekerjaan, tanggung jawab, dan pencapaian pribadi mampu meningkatkan semangat dan produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang mendukung otonomi dan pengakuan non-material sangat berperan dalam menumbuhkan motivasi ini.

Penelitian oleh Riska Tangko et al. (2024) menemukan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 0,426 (signifikansi 0,031), sementara Dahrul Siregar (2021) melaporkan hasil serupa dengan pengaruh sebesar 0,277 dan signifikansi 0,000. Kedua studi tersebut memperkuat argumen bahwa motivasi internal seperti keinginan untuk berprestasi dan kepuasan kerja sangat penting dalam mendongkrak performa karyawan secara berkelanjutan.

Hanafi et al. (2022) juga menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas sebesar 0,433. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pengaruhnya kuat, keberhasilannya sangat bergantung pada strategi manajerial dan budaya organisasi yang mendukung pertumbuhan pribadi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu menumbuhkan motivasi intrinsik secara optimal.

3 Pengaruh Disiplin Preventif dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa disiplin preventif dan motivasi intrinsik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,688 (signifikansi 0,000). Artinya, kedua variabel tersebut menjelaskan 68,8% variasi dalam kinerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Kombinasi antara kesadaran terhadap aturan dan dorongan dari dalam diri menjadi faktor kunci peningkatan performa kerja.

Penelitian oleh Puspitasari dan Prahiawan (2018) menunjukkan hasil sejalan, dengan pengaruh simultan antara disiplin dan motivasi terhadap kinerja sebesar 0,282 (signifikansi 0,000). Penelitian Zaeni et al. (2023) juga mendukung dengan pengaruh simultan sebesar 0,339 (signifikansi 0,000), mengindikasikan bahwa sinergi antara disiplin

dan motivasi memberikan dampak nyata terhadap pencapaian target kerja dan peningkatan produktivitas.

Dyah Ayu Paramitha dan Lie Liana (2023) juga menunjukkan hasil signifikan sebesar 0,595 (signifikansi 0,000) dalam penelitiannya, menegaskan pentingnya integrasi motivasi dan disiplin kerja dalam membentuk performa karyawan yang optimal. Dalam penelitian ini, motivasi intrinsik terbukti memberikan kontribusi paling besar dengan koefisien regresi 0,550 dibanding disiplin preventif sebesar 0,303. Oleh karena itu, perusahaan perlu memprioritaskan strategi yang mendorong motivasi intrinsik seperti pengakuan, pengembangan diri, dan otonomi kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Preventif (X1) dan Motivasi Intrinsik (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mitra Pedagang Indonesia Kabupaten Jawa Timur. Disiplin Preventif memiliki pengaruh sebesar 0,303 (signifikansi 0,005 < 0,05), menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja mendorong kinerja optimal. Sementara itu, Motivasi Intrinsik berpengaruh sebesar 0,550 (signifikansi 0,001 < 0,05), menandakan bahwa dorongan internal seperti keinginan berprestasi dan kepuasan kerja meningkatkan kinerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel ini berkontribusi sebesar 0,688 terhadap Kinerja Karyawan. Namun, berdasarkan hasil deskriptif, diketahui bahwa persepsi responden terhadap Motivasi Intrinsik cenderung lebih rendah dibandingkan Disiplin Preventif, terutama pada aspek penghargaan dan dorongan berkontribusi, sehingga perlu perhatian lebih lanjut.

Bagi manajemen PT. Mitra Pedagang Indonesia, disarankan untuk mempertahankan budaya disiplin dengan sistem apresiasi, monitoring ketat, dan pemberian reward atas ketepatan waktu kerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, terutama pada aspek kerja tim yang masih rendah (74%), perusahaan perlu menyelenggarakan pelatihan kolaborasi dan komunikasi, serta memberi tugas berbasis tim secara rutin. Motivasi Intrinsik juga perlu ditingkatkan melalui umpan balik yang lebih sering dari atasan dan budaya apresiatif yang konsisten. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi lebih dalam faktor sosial dan psikologis yang memengaruhi kerja tim serta menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan atau budaya organisasi. Pendekatan kualitatif juga dapat digunakan untuk menggali persepsi karyawan secara lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

Amanda, Muhammad Richo Rianto, Choiroel Woestho, Muhammad Asif Khan, & Eri Bukhari. (2024). Pengaruh Disiplin Preventif Dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Unit Pengelola Sampah Terpadu Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, *4*(2), 111–122. https://doi.org/10.55606/cemerlang.v4i2.2639

Ayuandiani, W., & Lopa, Z. L. A. (2021). Analisis Pengaruh Perilaku Disiplin, Perilaku Preventif terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, *4*(1), 620–628. https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.245

Chairani, R., Pradana, M. R. A., Sari, H. N., Rahmania, N., Anshori, M. I., Muspawi, M., Supardi, E., Yusuf, Dr. H. B., Mahaardhika, I. M., Putra, P. A. G. S., Dewi, N. P. A. A. K., & Wirsiasih, K. (2022).

Hanafi, K.K,. Lestari, M., Wulandari, H. P., Pujianto, W, E., Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Softskill Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv Panda Food Industry. Journal of Innovation Research and Knowledge (Vol.2 No.2 Juli 2021)

Menhard, M., Yusuf, M., & Safrizal, S. (2022b). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Az-Zuhra Property Pekanbaru. Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan, 10(2), 371–376. https://doi.org/10.37641/jimkes.v10i2.1436

Puspitasari, A., & Prahiawan, W. (2018). Pengaruh Disiplin Preventif Dan Motivasi Ektrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Natura Indoland. Tirtayasa Ekonomika, 13(2), 339. https://doi.org/10.35448/jte.v13i2.4322

Riska Tangko, Salempang, V. S., Djusniati Rasinan, & Kordiana Sambara'. (2024). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Melati Tunggal Intiraya. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10(1), 301–308. https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1888

Siregar, D. (2021). Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank X. *Jupiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, *13*(1), 230. https://doi.org/10.24114/jupiis.v13i1.24158

Syelviani, M. (2021). The Influence of Preventive Discipline and Corrective Discipline Towards Employee Performance at Community and Village Empowerment Office Indragiri Hilir District Pengaruh Disiplin Preventif dan Disiplin Korektif Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hilir. In Management Studies and Entrepreneurship Journal (Vol. 3, Issue 1). http://journal.yrpipku.com/index.php/msej

Zaeni, N., Walda, W., & Ayu, M. (2023). The Impact of Motivation and Work Discipline on Employee Performance. *Advances: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, *1*(2), 87–98. https://doi.org/10.60079/ajeb.v1i2.93