

Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja 5s, Dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan

Kusno Pramono¹, Muhadar Putih²

^{1,2} Universitas Pelita Bangsa, Indonesia

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh motivasi, budaya 5S dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT YMMI. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dimana sampel yang diuji menggunakan non probability sampling yaitu random sampling. Populasi pada penelitian ini sebanyak 145 dengan sampel yang digunakan sebanyak 107 responden. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan program aplikasi SPSS 23 serta uji yang dilakukan yaitu Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskeastitas, Analisa linear berganda, Uji T, Uji Koefisien Determinasi, dan Uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi, budaya 5s dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan variabel motivasi, budaya 5s dan disiplin kerja juga memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keywords: Budaya Kerja 5S, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi

Copyright (c) 2023 Kusno Pramono

 Corresponding author :

Email Address : Kusnopramono1@gmail.com

PENDAHULUAN

Setiap pekerjaan memiliki indikator pekerjaan yang akan memberikan tolak ukur kepada perusahaan untuk menentukan kontribusi seorang karyawan dalam perusahaannya. Kinerja karyawan yang memiliki orientasi terhadap hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi (Priansa 2018). Dalam situasi ini, jika karyawan berhasil mencapai kinerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan, itu akan menghasilkan efek positif yang berarti dalam mencapai hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Selain itu, dampak positif tersebut juga akan memotivasi karyawan lain untuk meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Meningkatkan kinerja ini juga sejalan dengan pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan dan memastikan kelangsungan perusahaan dalam persaingan global. Karena itu, penting untuk terus meningkatkan mutu sumber daya manusia, dan penting untuk diingat bahwa karyawan adalah aset berharga bagi perusahaan, karena kesuksesan perusahaan bergantung pada kontribusi mereka (Rivai and Jauvani n.d.).

Kinerja seorang karyawan memiliki banyak faktor dalam membentuknya menjadi sebuah kinerja yang optimal. Motivasi menjadi salah satu yang mendukung kinerja seorang karyawan. Pemberian daya penggerak yang menciptakan

kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.(Ardian 2019). Perlu adanya perbaikan dan peningkatan motivasi kerja karyawan di Departemen Acoustic Guitar 2 PT YMMI, karena masih ditemukan beberapa isu yang mempengaruhi motivasi kerja mereka. Salah satunya adalah kurangnya kepekaan terhadap lingkungan, seperti kurangnya bantuan kepada rekan kerja yang membutuhkan, serta kurangnya kesadaran dalam menerapkan prinsip 5S dalam lingkungan kerja mereka. Beberapa contoh tersebut merupakan faktor-faktor motivasi yang ada dalam diri karyawan. Selain itu, terdapat faktor-faktor motivasi eksternal, seperti kurangnya pemberian reward dan promosi kepada karyawan, jarangny ucapan terimakasih dari atasan ketika karyawan mencapai target, serta kurangnya kerja tim sehingga karyawan merasa beban kerja terlalu banyak dipikul sendiri. Padahal, motivasi kerja yang baik memiliki dampak positif pada kinerja karyawan di dalam perusahaan, dan sebaliknya. Oleh karena itu, diperlukan bantuan motivasi dari manajemen atas kepada karyawan, seperti memberikan ucapan terimakasih, memberikan reward, serta meningkatkan pemahaman tentang pentingnya kerja sama dan budaya 5S yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan teratur.

Selain itu penerapan 5S (Seiri, Seiton, Sei- so, Seiketsu dan Shitsuke) pada perusahaan adalah usaha perbaikan berkelanjutan untuk memaksimalkan efektivitas efisiensi kerja dan performansi dengan meminimalkan biaya (Ahmad, dan, and 2021 n.d.). 5S membutuhkan komitmen yang tinggi dari level organisasi yang paling tinggi hingga level 15 yang paling bawah karena ini adalah alat perbaikan berbasis tim yang bertujuan untuk menyempurnakan dan mengurangi waste pada lokasi kerja. Membudayakan 5S dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik, sebagai alat kontrol manajemen, dan dapat meningkatkan perilaku positif karyawan. Tujuan dari penerapan Pendidikan budaya 5S sebagai sistem yang terstruktur di dalam perusahaan adalah agar menjadi kebiasaan bagi individu dalam kelompok. Proses ini dimulai dengan langkah awal yaitu pemilahan data administrasi dan barang yang dibutuhkan dalam jangka waktu dekat maupun jangka waktu yang lebih lama. Tahap berikutnya adalah pengelompokkan dan penyusunan berdasarkan jenis dan waktu, diikuti dengan pembersihan data yang masih terpakai dan yang tidak digunakan. Tahap akhir melibatkan standarisasi untuk memastikan bahwa data sudah sesuai dan melakukan pemeliharaan. Pendidikan budaya 5S khususnya terkait dengan penataan ruang yang baik, dengan tujuan memudahkan para pekerja dalam mengakses barang dan data yang relevan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan(Yudhanto and Purwanto 2020). Penelitian mengenai 5S juga tidak berputar dalam kebudayaan karyawan pada perusahaan namun, kebudayaan 5s juga dapat diterapkan pada kepemimpinan seseorang dalam sebuah perusahaan(Zakaria, Rosli, and Omar n.d.). Kepemimpinan menggunakan budaya 5s terbukti dapat memengaruhi kepemimpinan seseorang dalam memberikan arahan dan management yang baik terhadap Kerjasama tim. Tidak hanya kepemimpinan namun juga Kesehatan keselamatan kerja (K3) yang memiliki keutamaan tinggi dalam setiap prosedur kerja memerlukan 5s untuk membangun budaya yang aman dan sehat (SUWANDI 2016).

Tingkat disiplin kerja karyawan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja dan prestasi mereka di tempat kerja. Apabila karyawan memiliki tingkat

disiplin kerja yang tinggi, maka kinerja mereka di perusahaan cenderung baik. Sebaliknya, jika tingkat disiplin kerja rendah, kinerja mereka juga cenderung menurun. Disiplin kerja merupakan sikap yang mencakup penghormatan, penghargaan, kepatuhan, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang secara tertulis maupun yang tidak tertulis. Karyawan yang disiplin akan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka, serta bersedia menerima sanksi jika melanggar aturan dan tugas yang telah ditetapkan. (Sulistyo dan Wijayanto 2022).

Definisi disiplin kerja menurut Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah sikap atau perilaku pegawai negeri yang menunjukkan kemampuan untuk mematuhi kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan maupun peraturan kedinasan. Pelanggaran terhadap kewajiban dan larangan ini dapat mengakibatkan penerapan hukuman disiplin. Tanggung jawab dalam pekerjaan juga mencerminkan sikap disiplin kerja karyawan, yang penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Disiplin kerja juga memiliki pengaruh terhadap tingkat pencapaian prestasi kerja karyawan. Tingkat disiplin kerja yang baik akan mencerminkan ketaatan terhadap aturan perusahaan dan meningkatkan kredibilitas dalam mencapai hasil kerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi setiap pimpinan untuk mengawasi dan mendorong bawahannya agar tetap menjaga disiplin dalam bekerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah mencari lebih dalam mengenai hubungan motivasi, budaya 5s, dan disiplin kerja di PT. Yamaha Music terhadap kinerja karyawan. Hasil Penelitian ini dapat di implementasikan menjadi sebuah garis besar perhatian perusahaan yang berdampak pada kondisi area tempat kerja yang baik, nyaman, sehat, aman, dan kondusif. Tujuan ini membantu dalam melindungi dan mengamankan semua sumber daya yang dimiliki oleh industri, baik itu berupa manusia maupun peralatan produksi lainnya. Berdasarkan uraian diatas, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H2: Budaya 5S berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H3: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H4: Motivasi, Budaya 5S, dan Disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif diterapkan dalam penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan departemen acoustic guitar PT. Yamaha Music Manufacturing dengan jumlah 145 responden. Teknik pengambilan sampel digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode probability sampling dengan menggunakan rumus slovin dalam menentukan jumlah sampel. Teknik pengumpulan data melalui observasi dan kuesioner dimana kuesioner menggunakan skala likert.

Analisis data dilakukan dengan beberapa tes diantaranya Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskeastitas, Analisa linear berganda, Uji T, Uji Koefisien

Determinasi, dan Uji F. Variabel independent (X) pada penelitian ini adalah budaya kerja 5s dan variable dependen (Y) pada penelitian ini adalah kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

I. TABEL 1. UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		107
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.62831121
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.089
	Negative	-.107
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.004 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.162
Point Probability		.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa tingkat signifikan (sig) pada uji kolmogrov-smirnov menggunakan Sistem Exact diperoleh nilai hitung sebesar 0,162 yang mana lebih besar dari 0,05. Untuk itu bisa dikatakan bahwa data berdistribusi dengan normal dan bisa dikatakan responden telah mengisi kuesioner secara normal pada penelitian ini.

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa dari tabel tersebut diperoleh variabel Motivasi memiliki nilai Tolerance = 0,460 dan VIF 2,175. Karena nilai Tolerance lebih besar dari persyaratan minimal $0,460 > 0,1$ dan nilai VIF lebih rendah dari persyaratan maksimal ($2,175 < 10$) maka dapat disimpulkan bahwa analisis regresi linier berganda tidak memiliki masalah multikolinieritas (model yang dikembangkan sudah tepat), variabel Budaya 5S memiliki nilai Tolerance = 0,345 dan VIF 2,901. Karena nilai Tolerance lebih besar dari persyaratan minimal ($0,345 > 0,1$) dan nilai VIF lebih rendah dari persyaratan maksimal ($2,901 < 10$) maka dapat disimpulkan bahwa analisis regresi linier berganda tidak memiliki masalah multikolinikitas (model yang dikembangkan sudah tepat), dan variabel Disiplin Kerja memiliki nilai Tolerance lebih besar dari persyaratan minimal ($0,449 > 0,1$) dan nilai

VIF lebih rendah dari persyaratan maksimal ($2,227 < 10$) maka dapat diselesaikan bahwa analisis regresi linier ganda tidak memiliki masalah multikolinieritas (model yang dikembangkan sudah tepat).

Uji HETEROSKEASTITAS

Menurut (Ghozali 2018) Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam hal ini pengujian dilakukan dengan menggunakan metode Scatterplot.

Analisa linear berganda

Tabel 4 Analisa Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.281	3.686		.890	.375		
Motivasi	.106	.121	.076	.875	.384	.460	2.175
Budaya 5s	.315	.105	.300	3.001	.003	.345	2.901
Disiplin Kerja	.494	.087	.500	5.707	.000	.449	2.227

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Penelitian yang diolah SPSS 22, 2023

Dari tabel diatas dapat disusun model persamaan regresi linier berganda berdasarkan kolom B. Model persamaan regresi linier berganda hasil penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y = 3,281 + 0,106X_1 + 0,315X_2 + 0,494X_3$$

Keterangan :

- Nilai kontanta a = 3,281 artinya bahwa Motivasi (X₁), Budaya 5S (X₂), Disiplin Kerja (X₃) ada, maka Kinerja Karyawan (Y) bernilai positif.
- Nilai koefisien regresi Motivasi (X₁) sebesar b₁ = 0,106 menunjukkan bahwa Motivasi (X₁) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara positif.

- c) Nilai koefisien regresi Budaya Kerja 5S (X2) sebesar $b_2 = 0,315$ menunjukkan bahwa Budaya 5S (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara positif.
- d) Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X3) sebesar $b_3 = 0,494$ menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara positif.

Uji T

Pengujian uji t ini membandingkan P-value (sig-t) dengan taraf signifikansi 0,05. Jika P-value lebih kecil dari 0,05 maka variabel tidak berpengaruh. Pengujian uji t juga membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel, apabila t hitung lebih besar dari t tabel maka hipotesis diterima, dan sebaliknya jika t hitung lebih kecil dari t tabel maka hipotesis ditolak.

Tabel 5 Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	6.337	4.865		1.303	.196
	Motivasi	.841	.109	.601	7.709	.000
	(Constant)	10.326	3.152		3.276	.001
2	Budaya 5s	.756	.071	.721	10.652	.000
	(Constant)	10.288	2.752		3.738	.000
3	Disiplin Kerja	.757	.062	.766	12.218	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi (R Square) dapat dipakai untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Nilai R² yang rendah berarti menunjukkan kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variasi hingga variabel dependen.

Tabel 6. Data Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.645	.635	2.666

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi , Budaya 5s

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.18 dapat dilihat bahwa nilai dari uji koefisien determinasi (R²) sebesar 0,645 atau 64,5% artinya prosentasi sumbangan dari variabel Motivasi, Budaya 5S, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 64,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat, (Ghozali 2013). Pengujian ini disebut Analysis of Variance (ANOVA). Jika nilai signifikan < 0.05 atau F hitung > F tabel maka terdapat pengaruh variabel (X) secara simultan terhadap variabel (Y). Jika nilai signifikan > 0.05 atau F hitung < F tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel (X) secara simultan terhadap variabel (Y).

Tabel 7. Data Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1329.937	3	443.312	62.357	.000 ^b
Residual	732.250	103	7.109		
Total	2062.187	106			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi , Budaya

5s

Sumber : Data Penelitian yang diolah SPSS 22, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai f hitung sebesar 62,357 dan f tabel sebesar 2,69 artinya nilai f hitung $>$ f tabel dan nilai signifikan 0.000 dimana nilai signifikansi ini $<$ 0.05 sehingga memberikan kesimpulan bahwa variabel motivasi, budaya kerja 5s dan disiplin kerja secara simultan mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil berbagai uji yang telah dilakukan terkait pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, ditemukan bahwa nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari 0,05, yaitu sebesar 0,000. Selain itu, nilai t hitung sebesar 7,709 juga lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,984. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Departemen Accoustic Guitar 2.

Selanjutnya, melalui uji validitas data yang dilakukan menggunakan SPSS 22, ditemukan bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel, menunjukkan bahwa uji validitas pada indikator Motivasi dapat dianggap valid. Uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa nilai lebih dari 0,06, yang menandakan reliabilitas indikator motivasi yang tinggi. Dengan demikian, jika motivasi karyawan tinggi, hal ini akan berdampak positif pada kinerja yang baik..

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Motivasi secara parsial dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Accoustic Guitar 2. Penelitian ini juga relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen and Hadi 2021) dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja yang mana menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Budaya 5S terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil berbagai uji yang telah dilakukan terkait pengaruh Budaya 5S terhadap Kinerja Karyawan, ditemukan bahwa nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari 0,05, yaitu sebesar 0,000. Selain itu, nilai t hitung sebesar 10,652 juga lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,984. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya 5S memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Departemen Accoustic Guitar 2.

Selanjutnya, melalui uji validitas data yang dilakukan menggunakan SPSS 22, ditemukan bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel, menunjukkan bahwa uji validitas pada indikator Budaya Kerja 5S dapat dianggap valid. Uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa nilai lebih dari 0,06, yang menandakan reliabilitas indikator Budaya Kerja 5S yang tinggi. Dengan demikian, jika karyawan menerapkan budaya 5S ini, lingkungan kerja akan menjadi aman dan nyaman, hal ini akan mendukung kinerja mereka dalam bekerja. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Budaya Kerja 5S secara parsial dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Accoustic Guitar 2. Penelitian ini juga relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yanti 2019) yang mana menyatakan bahwa Budaya Kerja 5S berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil berbagai uji yang telah dilakukan terkait pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, ditemukan bahwa nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari 0,05, yaitu sebesar 0,000. Selain itu, nilai t hitung sebesar 12,218 juga lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,984. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Departemen Accoustic Guitar 2.

Selanjutnya, melalui uji validitas data yang dilakukan menggunakan SPSS 22, ditemukan bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel, menunjukkan bahwa uji validitas pada indikator Disiplin Kerja dapat dianggap valid. Uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa nilai lebih dari 0,06, yang menandakan reliabilitas indikator Disiplin Kerja yang tinggi. Dengan demikian, jika karyawan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, hal ini akan berhubungan positif dengan kinerja yang baik. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Budaya 5S secara parsial dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Accoustic Guitar 2. Penelitian ini juga relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Susanto 2019) yang mana menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari analisis data, pengolahan data serta pengujian data yang dilakukan pada variabel motivasi, budaya kerja 5s dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Yamaha Music Manufacturing Indonesia (Studi Kasus Pada Departemen Accoustic Guitar 2), sehingga peneliti dapat menyimpulkan penelitian tersebut adalah (1) Variabel Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Departemen Accoustic Guitar 2, untuk itu dapat dikatakan bahwa jika motivasi kerja tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang baik dan optimal. (2) Variabel Budaya 5S memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Departemen Accoustic Guitar 2, hal ini bisa menunjukkan bahwa ketika Budaya 5S diterapkan dengan baik maka akan menghasilkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga akan menunjang kinerja karyawan. (3) Variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Departemen Accoustic Guitar 2, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan secara terus menerus. (4) Variabel Motivasi, Budaya 5S dan Disiplin Kerja secara simultan ketiga variabel tersebut pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Departemen Accoustic Guitar 2.

Referensi :

- Ahmad, TL, AN Kusumawati-Jurnal Teknologi dan, and undefined 2021. n.d. "Systematic Literature Review: Implementasi Metode 5S Pada Perusahaan Manufaktur." *Ejr.Stikesmuhkudus.Ac.Id*.
- Ardian, Noni. 2019. "Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB." *Jurnal* 4(2):119-32.
- Ghozali. 2018. "No Title." 15-22.
- Ghozali, Imam. 2013. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 19. Edisi Kelima". Badan Penerbit Universitas Diponegoro."
- Jufrizen, and Fadilla Puspita Hadi. 2021. "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja." *Jurnal Sains Manajemen* 7(1):35-54.

- Priansa, 2017. 2018. "Pengaruh Motivasi , Pengawasan , Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Nagalan Maju Bersama Journal of Management Science (JMAS)." 1(4):87-91.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, and Ella Jauvani. n.d. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sulistyo dan Wijayanto, 2015. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Majalah Ilmiah Dian Ilmu* 21(2):186. doi: 10.37849/midi.v21i2.287.
- Susanto, Natalia. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka." *Agora* 7(1):6-12.
- SUWANDI, EKAY. 2016. "ANALISIS PENGARUH BUDAYA 5S (SEIRI, SEITON, SEISO, SEIKETSU, SHITSUKE) DAN PROGRAM K3 (KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA) TERHADAP."
- Yanti, Sofiyanurriyanti Nurri. 2019. "Penerapan Budaya Kerja 5R/5S Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Cahaya Mandiri." *Matrik* 19(2):31. doi: 10.30587/matrik.v19i2.727.
- Yudhanto, Albertus Djaka, and Purwanto Purwanto. 2020. "Analisa Pengaruh Penerapan Budaya 5S Terhadap Produktivitas Karyawan Di Pt Samsung Electronics Indonesia, Bekasi." *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis* 4(2):205. doi: 10.24912/jmieb.v4i2.7609.
- Zakaria, NZA, HF Rosli, and FI Omar. n.d. "HUBUNGAN TINGKAH LAKU KEPIMPINAN DENGAN BUDAYA 5S DALAM KALANGAN KAKITANGAN SOKONGAN DALAM SEKTOR AWAM DI PUTRAJAYA." *Academia.Edu*.