

## PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT POS INDONESIA (Persero) KANTOR CABANG CIPUTAT TANGERANG SELATAN

Angga Putra Aditama<sup>1</sup>, Hamdi Supriadi<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup> anggaputraaditama85@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup> hamdisupriadi11@gmail.com

### Abstract

*The purpose of this research is to determine the influence of discipline and work motivation on employee performance at PT. Pos Indonesia Ciputat South Tangerang Branch Office. The method used in this research uses quantitative methods. The sampling technique used the Slovin formula and a sample of 57 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that discipline has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 70.3% and the hypothesis test obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(7.332 > 1.673)$ . Work motivation has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 74.9% and hypothesis testing obtained a value of  $t_{count} > t_{table}$  or  $(8.394 > 1.673)$ . Discipline and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 7.308 + 0.355X_1 + 0.465X_2$ . The coefficient of determination or contribution of simultaneous influence is 80.3%, while the remaining 19.7% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a value of  $F_{count} > F_{table}$  or  $(49.183 > 2.78)$ . The correlation coefficient value of discipline, work motivation and employee performance was simultaneously obtained at 0,494, while the remainder was  $(100-49,4) = 50,6\%$  influenced by other factors. Simultaneous correlation coefficient test obtained a correlation coefficient value of 0,803, which is in the interval 0,600-0,799.*

*Keywords: Discipline, Work Motivation, Employee Performance.*

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Ciputat Tangerang Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dan diperoleh sampel sebanyak 57 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 70,3% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(7,332 > 1,673)$ . Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 74,9% dan uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(8,394 > 1,673)$ . Disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 7,308 + 0,355X_1 + 0,465X_2$ . Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 80,3%, sedangkan sisanya sebesar 19,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} >$

Ftabel atau ( $70,467 > 2,78$ ) nilai koefisien korelasi disiplin, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan diperoleh sebesar 0,494, sedangkan sisanya sebesar  $(100-49,4) = 50,6\%$  dipengaruhi faktor lain. Uji koefisien korelasi secara simultan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,803 yaitu berada pada interval 0,600-0,799.

Kata Kunci : Disiplin, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

## 1. PENDAHULUAN

Saat ini, sumber daya manusia (SDM) semakin penting kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa elemen manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat sasaran, strategi, motivasi, dan mencapai tujuan organisasi.

Dalam situasi seperti ini, tugas dan sikap kerja menjadi sangat dibutuhkan, sehingga orang yang bekerja sering merasa tertekan. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia merupakan salah satu yang paling vital bagi organisasi. Oleh karena itu, SDM masuk ke dalam kategori yang paling penting bagi organisasi. Ketidakmampuan untuk beradaptasi dengan kemajuan teknologi atau hasil kerja sumber daya manusia yang buruk dalam organisasi bergantung pada kemampuan organisasi untuk mengembangkan sumber daya manusianya menjadi tenaga kerja yang inovatif, berguna, dan berhasil dalam setiap kegiatan bisnis.

Menurut Hasibuan (2019: 94) “kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya”. Salah satu aset penting bagi organisasi dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia.

Kinerja karyawan yang menurun tentu akan sangat mempengaruhi stabilitas perusahaan. Dimana karyawan dengan kinerja yang buruk, semangat kerja yang kurang akan membuat target perusahaan menjadi tidak tercapai sehingga perusahaan akan sulit untuk bersaing dengan perusahaan lain dan pada akhirnya dapat juga mengalami kebangkrutan jika tidak segera diberikan solusi yang tepat untuk menghadapi masalah kinerja tersebut.

Menurut Rivai (2015:825), “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua

peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Hasibuan (2016:143) “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Stabilitas organisasi tentunya akan terkena dampak dari menurunnya kinerja pegawai. Karyawan yang berkinerja buruk dan memiliki semangat kerja yang rendah dapat menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya, yang akan mempersulit perusahaan untuk bersaing dengan bisnis lain dan, jika dibiarkan, bahkan dapat menyebabkan kebangkrutan.

Sehubungan dengan penjelasan diatas, dari observasi awal penulis menggambarkan bahwa karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Ciputat Tangerang Selatan yang terdiri dari 136 orang, memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah dan tidak tepat waktu saat ditempat kerja. Menurut penulis, tingkat kedisiplinan yang rendah disebabkan oleh ketidakpedulian karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Organisasi yang berhasil mengelola kinerja karyawannya dengan baik akan memperoleh berbagai manfaat, termasuk peningkatan produktivitas, kualitas hasil kerja yang lebih baik, dan kemampuan untuk bersaing di pasar global. Oleh karena itu, manajemen kinerja menjadi aspek yang sangat penting untuk diperhatikan oleh setiap organisasi. Selain dari tingginya beban kerja selama tiga bulan terakhir di tahun 2023, adanya penurunan motivasi kerja karyawan

Tabel 1.1

Data Absensi Pertama 2021-2023

PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Ciputat Tangerang Selatan

Tahun	Jenis Ketidakhadiran			Jumlah	Persentase (%)
	Alfa	Cuti Sakit Tanpa Surat Dokter	Cuti Sakit Surat Dokter		
2021	0	62	137	199	19,9
2022	0	34	60	94	9,4
2023	162	41	52	93	9,3

Sumber : Data Absensi Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang

Mengacu pada data diatas, menunjukkan hasil absensi ketidakhadiran pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Ciputat Tangerang Selatan dalam kurun waktu selama 3 (tiga) tahun dari 2021-2023 mengalami beberapa peningkatan dan penurunan. Pada tahun 2021, total ketidakhadiran pada karyawan mencapai jumlah 199 hari. Namun, berselang setahun kemudian tepatnya pada tahun 2022 mengalami penurunan yaitu dengan jumlah 94 hari. Dan pada tahun 2023 mengalami tingkat penurunan yang signifikan yaitu mencapai 93 hari. Dengan hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang tidak memiliki kedisiplinan tinggi diberikan teguran yaitu berupa teguran lisan kepada karyawan yang melanggar pada peraturan perusahaan. Dengan hasil ini menunjukkan bahwa masih rendahnya tingkat pada disiplin kerja yang datang tidak tepat waktu.

Dalam rangka menciptakan dan mempertahankan motivasi kerja yang tinggi, perusahaan perlu mengembangkan kebijakan dan praktik manajemen yang efektif, seperti pemberian penghargaan yang adil, kesempatan untuk pengembangan karir, komunikasi yang baik, dan penciptaan budaya kerja yang positif. Penelitian lebih lanjut mengenai motivasi kerja juga dapat membantu perusahaan dalam memahami kebutuhan dan keinginan karyawan, serta merumuskan strategi yang tepat untuk memotivasi mereka

Tabel 1.2

Hasil Pra – Survey Motivasi Kerja Tahun 2024

PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Ciputat Tangerang Selatan

No.	Pernyataan	Hasil		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Perusahaan memberikan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku	40%	17%	57
2	Karyawan merasa bahwa dengan bekerja di perusahaan ini kebutuhan perumahan yang wajar sudah terpenuhi	30%	27%	57
3	Saya merasa bahwa kebutuhan sosial seperti kebersamaan dan dukungan dari rekan kerja sudah terpenuhi	45%	12%	57
4	Perusahaan menghormati karyawan dengan memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi	47%	10%	57
5	Fasilitas yang ada dalam perusahaan membantu dalam pengembangan diri saya	50%	7%	57
Rata-Rata		42%	15%	57

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2024)

Mengacu pada hasil pra – survey diatas, dapat dilihat bahwa gaji yang diterima oleh karyawan dari perusahaan masih belum sesuai dengan apa yang karyawan inginkan. Oleh karena itu, perusahaan dapat menyesuaikan pengeluaran dengan pendapat yang diterima agar karyawan dapat memperoleh pendapatan yang sesuai dengan kebutuhan nya.

Penggunaan data Evaluasi kinerja karyawan turut mendukung perusahaan dalam menyusun strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih efisien. Dengan menganalisis data ini, perusahaan dapat mengidentifikasi pola-pola tertentu, seperti keterampilan atau kompetensi yang perlu ditingkatkan di antara karyawan, atau area-area yang mungkin menjadi hambatan bagi kinerja individu maupun tim. Hal ini memungkinkan organisasi untuk merancang program pelatihan, mentoring, atau coaching yang tepat sasaran, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional.

Namun, tantangan dalam pengelolaan data penilaian kinerja karyawan tidaklah sederhana. Beberapa organisasi mungkin menghadapi kendala dalam memastikan bahwa penilaian kinerja dilakukan secara konsisten dan bebas dari bias. Faktor-faktor seperti subjektivitas penilai, kurangnya kriteria yang jelas, atau minimnya umpan balik yang konstruktif dapat mengurangi efektivitas penilaian kinerja. Oleh karena itu,

pengembangan sistem penilaian kinerja yang transparan dan berbasis data menjadi sangat penting.

Tabel 1.3

Data Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2019-2021  
 PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Ciputat Tangerang Selatan

Nilai Konduite	Kriteria Penilaian	Nilai Pencapaian	Target	Pencapaian	Tahun		
					2019	2020	2021
					Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan
95 s/d 90	Baik Sekali	95	100 %	95%	6	11	5
89 s/d 80	Baik	89	100 %	89%	6	2	1
77 s/d 70	Cukup Baik	71	100 %	71%	3	1	0
69 s/d 60	Cukup	69	100 %	69%	6	3	0
59 s/d 50	Buruk	59	100 %	59%	0	2	0
45 s/d 40	Buruk Sekali	41	100 %	41%	8	3	0
36 s/d 30	Sangat Buruk	36	100 %	36%	0	1	0
Jumlah Karyawan					29	23	6

Sumber : Data Penilaian Kinerja karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor

Mengacu pada data diatas, terkait dengan data penilaian kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Ciputat Tangerang Selatan tahun 2019-2021 bahwa jumlah karyawan pada tahun 2019 mencapai jumlah 29 karyawan, pada tahun 2020 mencapai jumlah 23 karyawan dan pada tahun 2021 mencapai jumlah 6 karyawan. Ada juga terdapat beberapa target dan pencapaian pada tahun 2019-2021. Dengan pencapaian terendah yaitu mencapai 36% dari target sebelumnya yaitu mencapai 100% dan pencapaian tertinggi yaitu mencapai 95% dari target sebelumnya yaitu mencapai 100%. Hal ini dapat dibuktikan pada tabel 1.3 diatas.

Seperti yang dinyatakan diatas, data tentang disiplin kerja dan penilaian kinerja karyawan terkait satu sama lain. Data disiplin kerja menunjukkan bahwa karyawan kurang disiplin dan tidak mematuhi peraturan, yang menunjukkan bahwa mereka tidak melakukan tugas dengan tepat waktu. Data penilaian kinerja menunjukkan bahwa karyawan belum mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, yang menunjukkan bahwa mereka kurang disiplin. Oleh karena itu, perusahaan yang disarankan dapat memenuhi kebutuhan karyawan.

Dengan demikian, data penilaian kinerja karyawan tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai dasar yang kuat untuk pengembangan karyawan dan perumusan strategi organisasi secara keseluruhan. Upaya untuk

memperbaiki dan mengoptimalkan proses penilaian kinerja harus menjadi prioritas bagi setiap organisasi yang ingin memastikan pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjangnya.

## 2. PENELITIAN TERDAHULU

Eti Ariyanti, Sutiman, Gitayana Amalia, Hilda Hoya (2021) Jurnal Tabir Peradaban Vol 1 : 3 Universitas Pamulang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Pamulang. Disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 8,133 + 0,717X_1 + 0,091X_2$  N.Lilis Suryani, Asep

Sulaeman, Patmawati Putri (2021) ISSN: 27466841 Vol 4 : 1 Universitas Pamulang. pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Zilion Tech Indonesia. Hasil penelitian secara parsial disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y=8,319 + 0,432X_1 + 0,364X_2$ .

Eman Sulaeman (2018) ISSN : 2621797X Vol 1 :2 Universitas Pamulang Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Maybank Indonesia, Tbk. Cabang pondok indah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian berpengaruh secara simultan juga disimpulkan disiplin kerja, motivasi, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 49,6%.

Andi Sopandi (2020) ISSN : 26153009 Vol 5:3 Universitas Pamulang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Sewu Segar Primatama Jakarta Selatan. Hasil dari penelitian ini adalah pekerja disiplin dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini terlihat dari hasil uji-f sebesar 43,651 dengan a nilai signifikan 0,0003 dan f-tabel 3,18. Disiplin kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 62,1%.

Whiba Ratnawati, Rio Setiawan, Laila Irawati (2022) Jurnal Konsep Bisnis dan

Manajemen. Vol 8:2 Universitas Pamulang. pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Simetri Putra Perkasa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja sedangkan disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0,830, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki kontribusi pengaruh sebesar 83 % terhadap kinerja karyawan.

Chusnah, Heni Purwanti (2019) Jurnal ekonomi dan bisnis. Vol 2:1 Universitas As-Syafiiyah. pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SGI Hasil penelitian disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara serentak dari pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh 53,4% sedangkan sisanya 46,6 % dipengaruhi oleh variabel lain.

EIFRIDA Fitriana L, Mauli Siagian (2020) jurnal ilmiah kohesi. Vol 4:3 Universitas Putra Batam pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Hosindo Sejahtera. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada saat yang sama disiplin dan motivasi kerja sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Wahyudi (2015) ISSN : 26153009 Vol 2:3 Universitas Pamulang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BCA Syariah Mangga Dua Jakarta Utara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kontribusi motivasi dan disiplin terhadap kinerja signifikan. Temuan ini menjelaskan bahwa kinerja tidak akan tercapai jika salah satunya mereka kurang motivasi dan peraturan disiplin.

Agrasadya, Wayudi Al Mansyah. (2022) Jurnal cakrawala ilmiah. Vol. 1 : 8 Universitas Pamulang. pengaruh disiplin kerja dan motivasi

kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ISS Indonesia Area Pusat Pengelolaan GBK Jakarta. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 9,204 + 0,357X_1 + 0,418X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,730 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 46,7 % dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (62,308 > 3,08). Dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### 3. METODE PENELITIAN

Menurut sugiyono (2014:244), Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan, di lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasi ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain

#### 1) Uji Validitas

Menurut Imam Ghozali (2015:45), instrument data yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliable. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dengan demikian data yang valid adalah data yang “tidak berbeda” antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Pengujian validitas digunakan dengan menggunakan analisis faktor yang bertujuan untuk memastikan bahwa masing-masing pertanyaan terklarifikasikan pada variabel yang telah dilakukan.

#### 2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas (keandalan) merupakan suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam

menjawab hal yang berkaitan dengan butir-butir pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel yang disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Cara yang digunakan adalah dengan menggunakan formula cronbach alpha..

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Metode chi-square ( $\chi^2$ ) digunakan untuk mengadakan pendekatan (mengestimate) dari beberapa faktor atau mengevaluasi frekuensi yang diselidiki atau frekuensi hasil observasi ( $f_o$ ) dengan frekuensi yang diharapkan ( $f_e$ ) dari sampel apakah terdapat hubungan atau perbedaan yang signifikan atau tidak. Setelah itu mencari  $\chi^2$  tabel dengan menggunakan tabel  $\chi^2$  kemudian dibuat perbandingan antara  $\chi^2$  hitung dengan  $\chi^2$  tabel lalu diakhiri dengan kesimpulan

2) Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas artinya antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1). Model regresi yang baik tidak seharusnya terjadi korelasi sempurna diantara variabel bebasnya. Konsekuensi adanya multikolinieritas adalah koefisien korelasi tidak tertentu dan kesalahan menjadi sangat besar. Dengan menggunakan rumus seperti  $VIF=1/1-R^2$

3) Uji Autokorelasi

Tujuan uji autokorelasi adalah untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  atau sebelumnya. Jika terjadi korelasi maka dinamakan masalah autokorelasi. Autokorelasi didefinisikan sebagai korelasi antar observasi yang diukur berdasarkan deret waktu untuk dalam model regresi atau dengan kata lain eror dari observasi yang satu dipengaruhi oleh eror dari observasi sebelumnya.

4) Uji Heteroskedastisitas

Gejala heteroskedastisitas diuji dengan mode glejser dengan cara menyusun regresi antara nilai absolut residual dengan variabel bebas. Apabila masing-masing variabel bebas tidak berpengaruh terhadap absolute ( $\alpha = 0,05$ ) maka dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

b. Uji Hepotesis

Menurut Andala (2014) Uji t atau Sign Test dapat dipergunakan untuk mengevaluasi efek dari suatu kegiatan yang menggunakan perlakuan tertentu.

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variable independen yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable dependen. Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai F hitung dengan nilai F tabel dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

c. Uji Koefisien Korelasi

Fungsi utama dari analisis korelasi adalah untuk menentukan seberapa erat hubungan antara suatu variabel dengan variabel lainnya. Ukuran yang menyatakan keeratan hubungan tersebut adalah koefisien korelasi atau sering disebut korelasi person (Person Product Moment) koefisin korelasi person bernilai  $-1$  sampei dengan  $+1$ .

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik statistik inferensial parametik. Ststistik inferensial parametik digunakan untuk melihat keeratan hubungan dan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara satu variabel terikat dengan satu variabel atau lebih variabel bebas. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Menurut Priyatno (2014:148) analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan satu varibel dependen

e. Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besarnya sumbangan disiplin kerja (X1), Motivasi (X2)

terhadap kinerja karyawan (Y) dan memberikan rumusan dengan menggunakan suatu koefisien yang disebut koefisien Korelasi Determinasi (KD) dengan ketentuan  $KD = r^2$ , analisis ini digunakan untuk mengukur derajat pengaruh disiplin kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### a. Uji Validitas

Tabel 4.9  
 Uji Validitas Disiplin (X1)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Kuesioner	0,516	0,256	Valid
2	Kuesioner	0,669	0,256	Valid
3	Kuesioner	0,285	0,256	Valid
4	Kuesioner	0,414	0,256	Valid
5	Kuesioner	0,367	0,256	Valid
6	Kuesioner	0,432	0,256	Valid
7	Kuesioner	0,660	0,256	Valid
8	Kuesioner	0,688	0,256	Valid
9	Kuesioner	0,686	0,256	Valid
10	Kuesioner	0,629	0,256	Valid

Sumber : Output SPSS 27 (2024)

Mengacu pada data uji validitas disiplin diatas, diketahui bahwa setiap 10 (sepuluh) butir pertanyaan menunjukkan nilai r hitung > r tabel 0,256 maka semua item pernyataan dalam indikator disiplin dinyatakan valid.

Tabel 4.10  
 Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Kuesioner	0,267	0,256	Valid
2	Kuesioner	0,626	0,256	Valid
3	Kuesioner	0,730	0,256	Valid
4	Kuesioner	0,532	0,256	Valid
5	Kuesioner	0,366	0,256	Valid
6	Kuesioner	0,645	0,256	Valid
7	Kuesioner	0,570	0,256	Valid
8	Kuesioner	0,639	0,256	Valid
9	Kuesioner	0,630	0,256	Valid
10	Kuesioner	0,509	0,256	Valid

Sumber : Output SPSS 27 (2024)

Mengacu pada data uji validitas motivasi kerja diatas, diketahui bahwa setiap 10 (sepuluh) butir pernyataan menunjukkan nilai r hitung > r tabel 0,256 maka semua item pernyataan dalam indikator motivasi kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.11  
 Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Kuesioner	0,424	0,256	Valid
2	Kuesioner	0,609	0,256	Valid
3	Kuesioner	0,450	0,256	Valid
4	Kuesioner	0,603	0,256	Valid
5	Kuesioner	0,627	0,256	Valid
6	Kuesioner	0,600	0,256	Valid
7	Kuesioner	0,520	0,256	Valid
8	Kuesioner	0,513	0,256	Valid
9	Kuesioner	0,425	0,256	Valid
10	Kuesioner	0,521	0,256	Valid

Sumber : Output SPSS 27 (2024)

Mengacu pada data uji validitas kinerja karyawan diatas, diketahui bahwa setiap 10 (sepuluh) butir pernyataan menunjukkan nilai r hitung > r tabel 0,256 maka semua item pernyataan dalam kinerja karyawan dinyatakan valid.

##### b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12  
 Uji Realibilitas Variabel X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.722	10

Sumber : Output SPSS 24 (2024)

Tabel 4.13  
 Uji Realibilitas Variabel X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.744	10

Sumber : Output SPSS 24 (2024)

Tabel 4.14  
 Uji Realibilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.704	10

Sumber : Output SPSS 24 (2024)

Mengacu pada data uji reliabilitas diatas, dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, dengan ini menyatakan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai cronbatch alpha lebih dari 0,600.

c. Uji Asumsi Klasik  
 1) Uji Normalitas

Tabel 4.15

Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Dengan Trasformasi (LN)

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.36025981
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.064
	Negative	-.106
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.165 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Output SPSS 24 (2024)

Tabel 4.15 diatas, nilai normalitas yang diperoleh dengan Uji Kolmogorov-Smirnov adalah  $\alpha=0,200$ , dimana nilai ini lebih besar dari nilai 0,050. Hasilnya, distribusi persamaan pengujian diasumsikan normal

2) Uji Multikolinieritas

Tabel 4.16

Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	.588	1.699
	Motivasi Kerja	.588	1.699

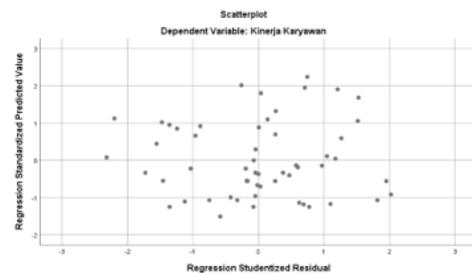
Sumber : Output SPSS 24 (2024)

Mengacu pada hasil uji multikolinieritas diatas, dapat diperoleh nilai tolerance disiplin sebesar 0,588 dan motivasi kerja 0,588 dimana kedua nilai tersebut lebih dari 0,10 dan nilai VIF variabel disiplin sebesar 1,699 serta motivasi kerja 1,699 dimana berarti nilai tersebut kurang dari 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas di antara variabel

3) Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.2

Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Output SPSS 24 (2024)

Grafik diatas menunjukkan bahwa titik-titik pada scatter plot tersebar tanpa pola yang jelas atau konsisten. Ini mengindikasikan tidak adanya gangguan pada heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini dapat diterima.

4) Analisis Regresi Linier

Tabel 4.17

Uji Regresi Linear Sederhana Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>				
B	Std. Error	Beta	t	Sig.
.661	.090	.703	7.332	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 24 (2024)

Tabel 4.18  
 Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.060	3.368		3.873	.000
Motivasi Kerja	.687	.082	.749	8.394	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 27 (2024)

Tabel 4.19  
 Uji Regresi Berganda Variabel Disiplin (X<sub>1</sub>) Dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.308	3.453		2.116	.039
Disiplin Kerja	.355	.099	.378	3.577	.001
Motivasi Kerja	.465	.097	.507	4.802	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 27 (2024)

Mengacu pada hasil pengujian uji regresi linier berganda diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 7,308 + 0,355X_1 + 0,465X_2$ . Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 7,308 diartikan bahwa jika variabel disiplin dan motivasi kerja tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan hanya akan bernilai sebesar 7,308.
- 2) Nilai disiplin 0,355 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja. Oleh karena itu, setiap perubahan satu unit pada variabel disiplin akan mengakibatkan terjadinya perubahan satu unit pada variabel disiplin akan terjadi nya perubahan pada kinerja karyawan sebesar 0,355.
- 3) Nilai motivasi kerja 0,465 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak terdapat perubahan satu unit pada variabel motivasi kerja mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan sebesar 0,465 point

5) Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4.20

Uji Koefisien Korelasi Parsial Disiplin (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.703**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	57	57
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.703**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	57	57

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Output SPSS 24 (2024)

Mengacu pada hasil pengujian diatas, maka dapat diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,703 yaitu bahwa nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel tersebut memiliki Tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4.21

Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.749**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	57	57
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.749**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	57	57

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Output SPSS 24 (2024)

Mengacu pada hasil pengujian diatas tersebut, maka diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,749 yaitu bahwa nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799. Ini berarti kedua variabel memiliki keterhubungan yang kuat.

Tabel 4.22

Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Disiplin (X<sub>1</sub>) Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.803 <sup>a</sup>	.646	.632	2.404	1.539

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 24 (2024)

Mengacu pada hasil pengujian diatas, maka diperoleh nilai koefisien korelasi

sebesar 0,803 yaitu bahwa nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799. Ini menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi kerja memiliki keterkaitan yang kuat dengan kinerja karyawan.

6) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.23

Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.703 <sup>a</sup>	.494	.485	2.845	1.420
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Output SPSS 27 (2024)

Mengacu pada hasil pengujian diatas, maka diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,703, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 70,3% sedangkan sisanya sebesar (100-70,3%) = 29,7% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 4.24

Uji Koefisien Determinasi Parsial Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.749 <sup>a</sup>	.562	.554	2.649	1.572
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Output SPSS 24 (2024)

Mengacu pada hasil pengujian diatas, maka diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,749, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 74,9%, sedangkan sisanya sebesar (100-74,9%) = 25,1% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 4.25

Uji Koefisien Determinasi Secara Silmutan Disiplin (X1) Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.703 <sup>a</sup>	.494	.485	2.845	1.420
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Output SPSS 24 (2024)

Mengacu pada hasil pengujian diatas, maka diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,494, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 49,4%, sedangkan sisanya sebesar (100-49,4%) = 50,6% dipengaruhi faktor lain

d. Uji Hipotesis

Tabel 4.26

Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.549	3.787		3.578	.001
	Disiplin Kerja	.661	.090	.703	7.332	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS versi 24 (2024)

Mengacu pada hasil pengujian diatas, maka diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,332 > 1,673). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Tabel 4.27

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.060	3.368		3.878	.000
	Motivasi Kerja	.687	.082	.749	8.394	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 27 (2024)

Berdasarkan pada hasil data pengujian diatas, maka diperoleh nilai t hitung > t tabel

atau ( $8,394 > 1,673$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,050$  atau ( $0,000 < 0,050$ ). Dengan demikian, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Tabel 4.28

Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Disiplin ( $X_1$ ) Dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	568.279	2	284.140	49,183	,000 <sup>b</sup>
	Residual	311.966	54	5.777		
	Total	880.246	56			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Sumber : Output SPSS 27 (2024)

Berdasarkan pada hasil data pengujian diatas, maka diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $49,183 > 2,78$ ), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi  $< 0,050$  atau ( $0,000 < 0,050$ ). Dengan demikian, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Ini menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan pada temuan penelitian pada bab IV tentang hubungan antara variabel disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, disimpulkan dengan sebagai berikut :

- Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $7,332 > 1,673$ ). Dengan demikian,  $H_1$  ditolak dan  $H_1$  diterima dengan persamaan regresi  $Y = 13,549 + 0,661X_1$ . Nilai korelasi diperoleh sebesar 0,703, artinya terdapat hubungan yang kuat 70,3%. Sedangkan sisanya sebesar 29,7% ditentukan oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $8,394 > 1,673$ ). Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima

dengan persamaan regresi  $Y = 13,060 + 0,687X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,749 artinya terdapat hubungan yang kuat 74,9%, sedangkan sisanya sebesar 25,1% ditentukan oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

- Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $49,183 > 2,78$ ). Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima dengan persamaan regresi  $Y = 7,308 + 0,355X_1 + 0,465X_2$ . Nilai korelasi 0,494 ini artinya terdapat hubungan yang kuat 49,4%, sedangkan sisanya sebesar 50,6% ditentukan oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Putri Kurnia, Astri. 2017. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Guru ( skripsi). Tangerang Selatan: Universitas Pamulang.
- [2] Sunyoto, Danang. 2015. Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Buku Seru.
- [3] Triatna, Cipi. 2015. Perilaku Organisasi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- [4] Hasibuan, Malayu S.P, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, PT.Bumi Aksara Jakarta
- [5] Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- [6] Robbins, P. Stephen dan Mary Coulter. 2013. Manajemen, diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. Erlangga:Jakarta.
- [7] Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- [8] Badriah, Mila. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Pustaka Setia.
- [9] Soedarmayanti, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika Aditama.
- [10] Soedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Revormasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- [11] AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- [12] AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- [13] Asmiarsih T. 2013. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah

- Kabupaten Brebes. (Skripsi). Semarang: Fakultas Ilmu Sosial. Universitas Negeri Semarang.
- [14] Handoko, 2013, Manajemen: Edisi Kedua, Cetakan Ketiga belas, BPFE Yogyakarta.
- [15] Anoraga Panji, 2014. Psikologi Kerja. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- [16] Ariyanti, E., Sutiman, S., Amalia, G., & Hoya, H. (2021). Pengaruh Disiplin kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Pamulang. *Jurnal Tabdir Peradaban*, 1 (3) September 2021., 229-234.
- [17] Suryani, N. L., Sulaeman, A., & Putri, P. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT. Zillion Tech Indonesia. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 4 (1) Januari 2021, 28-35.
- [18] Sulaeman, E. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (pada pt. Bank Maybank Indonesia, Tbk. Cabang pondok indah) (Doctoral Dissertation, Universitas Pamulang). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol. 4, No. 1, Januari 2021 (28-35)
- [19] Sopandi, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sewu Segar Primatama Jakarta Selatan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5 (3), July 2022, 596-602.
- [20] Ratnawati, W., Setiawan, R., & Irawati, L. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Simetri Putra Perkasa. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 8 (2) Mei, 228-239.
- [21] Chusnah, C., & Purwanti, H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Sgi. *Kinerja*, 2(01), 122-32.
- [22] Siagian, M. Fitriana.E.L (2020). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mitra Hosindo Sejahtera. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 4(3), 181-188.
- [23] Wahyudi, M. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2 (3), 351-360.
- [24] Al Mansyah, W. (2022). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gardener Pada PT. Iss Indonesia Area Pusat Pengelolaan Gbk Jakarta. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 1(8), 1933-1942.
- [25] Anwar, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Proyek Pembangkit dan Jaringan Sulawesi Selatan. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 274-284.
- [26] Sugiyono (2018) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D Bandung Alfabeta . CV.
- [27] Sugiyono (2019) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D Bandung Alfabeta . CV.
- [28] Sudjana (2018) Metode Statistika, Bandung Tarsido.
- [29] Veithzal Rivai (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [30] Hasibuan, Melayu S.P. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Edisi revisi, cetakan keenam belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2016 .
- [31] Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM (Vol. 2, pp. 134-147)*.
- [32] Rizki, A., & Suprajang , S. E. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 2 (1), 49-56.
- [33] Agustini, N.K.L., & Dewi, A.S.K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E – Jurnal Manajemen*, 8 (1), 231-258.
- [34] Hasibuan, Handayani (2017) : Menjadi sumber utama teoritis dalam defines dan dimensi motivasi kerja.