

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI ENGINEERING PT. GALIH SEKAR SAKTI TANGERANG

Yovi Febryanto¹, Jublina Oktora²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ yovifebryanto71@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen01887@unpam.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of physical work environment and job satisfaction on employee performance at PT Galih Sekar Sakti Tangerang. Both partially and simultaneously. The method used is saturated sampling, namely using a sample of 78 respondents. The data analysis technique used is statistical analysis by testing the validity test, reliability test, classical assumption test, simple linear test, multiple linear test, coefficient of determination, hypothesis t test and hypothesis F test. The results of research on motivation and work discipline on employee performance at PT Galih Sekar Sakti Tangerang are shown by the multiple linear regression equation $Y = 1.388 + 0.614 X1 + 0.165 X2$. This is evidenced by the results of simultaneous hypothesis testing obtained $F \text{ value} > F \text{ table}$ or $(280,242 > 3.12)$, this is also reinforced by $\rho \text{ value} < 0.05$ or $(0.000 < 0.05)$. The results of the determination coefficient test of the Motivation variable (X1) and work discipline (X2) provide an influence of 72.2% on performance at PT Galih Sekar Sakti Tangerang. Thus $H03$ is rejected and $Ha3$ is accepted. This means that it is proven that there is a significant influence simultaneously between Motivation (X1) and Discipline (X2) on employee performance (Y).

Keywords: Motivation, Discipline, Employee performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Engineering PT. Galih Sekar Sakti Tangerang. Baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu menggunakan sampel sebanyak 78 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dengan pengujian uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji linier sederhana, uji linier berganda, koefisien determinasi, uji t hipotesis dan uji F hipotesis. Hasil penelitian Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi engineering PT. Galih Sekar Sakti Tangerang Di tunjukkan oleh persamaan regresi linear berganda $Y = 1,388 + 0.614 X1 + 0.165 X2$. Hal ini dibuktikan dengan dengan hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai F hitung $> F \text{ tabel}$ atau $(280.242 > 3,12)$, hal ini juga diperkuat dengan $\rho \text{ value} < 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Hasil uji koefisien determinasi variabel Motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) memberikan pengaruh sebesar 72,2% terhadap kinerja pada divisi engineering PT.Galih Sekar Sakti Tangerang. Dengan demikian $H03$ ditolak dan $Ha3$ diterima. Artinya terbukti terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Kata kunci: Motivasi, Disiplin, Kinerja karyawan

1. PENDAHULUAN

Motivasi dan disiplin seringkali menjadi pangkal persoalan dalam mengurangi efisiensi individu dan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi, mengingat motivasi dan disiplin kerja para pekerja harus ditingkatkan. Pelaksanaan pekerja juga disinggung sebagai kualitas dan jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan atau pekerjaan dan kewajiban sesuai dengan apa yang diberikan dan sepenuhnya memberikan inspirasi, pertimbangan, dan kesetiiaannya kepada organisasi sehingga ia dapat melakukan pekerjaan dengan baik. seperti yang diharapkan sesuai dengan tujuan organisasi. Semakin baik peran pekerja dalam organisasi, akan semakin mudah untuk mencapai tujuan organisasi.”

Berdasarkan pada hasil obesrvasi ditemukan bahwa pada ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan PT Galih Sekar Sakti terjadi akibat kurangnya komunikasi baik antara atasan dan bawahan juga rekan kerja, sehingga masih adanya karyawan yang masuk kerja terlambat dan pulang kerja tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Banyak karyawan yang mengambil cuti sehingga absensi karyawan dari tahun ke tahun tidak stabil. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh kepada tingkat motivasi kerja yang menurun. Kemudian, ditemukan juga motivasi yang dimiliki oleh karyawan yang terlihat lebih dominan memiliki motivasi bekerja hanya untuk menyelesaikan tugas pokok dan fungsinya saja. Padahal jika dilihat sebenarnya motivasi ini dapat lebih ditingkatkan.”

Kinerja kerja karyawan hanya dapat dicapai jika karyawan tersebut benar-benar memiliki motivasi kerja yang tinggi. Faktor kedisiplinan karyawan pada PT Galih Tegar , dapat dikatakan masih rendah. Hal ini terlihat dengan adanya karyawan yang pada jam kerja, tidak melakukan hal-hal yang berhubungan dengan tupoksinya, dan ada pula karyawan yang tidak berada di tempat kerja.”

Kinerja adalah gambaran menenganai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan atau organisasi. Menurut Mangkunegara (2017:67), “Kinerja adalah hasil

kerja secara kualitas kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

“Menurut Edison (2018:190), “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang lebih ditetapkan sebelumnya”. (Suprana dan Harun, 2018:13). Menurut Haibuan Melayu (2017:138), Kinerja Karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. PT. Galih Sekar Sakti tumbuh menilai kinerja karyawan dengan berdasarkan hasil kinerja pertahunnya memproduksi meningkat setiap pertahunnya, Berikut ini tabel tentang perusahaan PT. Galih Sekar Sakti.”

Tabel 1. 1
Data kinerja karyawan memproduksi pertahunnya PT. Galih Sekar Sakti Tahun 2020-2022

Penilaian	Periode		
	2020	2021	2022
Kualitas Kerja	85%	90%	75%
Kuantitas Kerja	75%	90%	75%
Kerja Sama	85%	89%	80%
Inisiatif	85%	89%	70%
Rata-Rata	82,5%	89,5%	75%
Keterangan	B	SB	C

Sumber: PT. Galih Sekar Sakti (2022)

Berdasarkan data pada tabel diatas, kinerja yang diukur dari beberapa indikator, pencapaiannya berfluktuasi. Data diatas menunjukkan penilaian kinerja karyawan pada tahun 2020 dengan nilai rata-rata 82,5%, dan mengalami peningkatan pada tahun 2021 dengan rata-rata 89,5%, Dimana pada aspek kualitas kerja dengan kuantitas kerja yang dimiliki karyawan PT. Galih Sekar Sakti mendapat nilai 90%. Tetapi, pada tahun 2022 mengalami penurunan kinerja karyawan dimana nilai rata-rata 75%, dengan kualitas dan kuantitas kerja memiliki nilai yang sama yaitu 75%, begitu juga tanggung jawab sama kerja sama diangka 80%, dan inisiatif diangka 70%, pada data diatas peneliti berpendaoat bahwa masih ada

karyawan yang belum maksimal bekerja sehingga terjadinya penurunan pada tahun selanjutnya.”

“Motivasi kerja merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain (Pegawai) dalam suatu intansi. Akan tetap kemungkinan kecil tingkat upaya yang tingkat upaya yang tinggi akan mengantarkan pada kinerja dan memberikan keuntungan. Bila upaya itu disalurkan dalam satu arah yang bermanfaat bagi perusahaan akan dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut.”

Menurut Hafidzi dkk (2019:52) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Tabel 1. 2
Jenis Pemberian Motivasi Pada Karyawan PT. Galih Sekar Sakti Tangerang Tahun 2020-2024

No	Pemberian Motivasi (Meterial dan Non Meterial)	2020	2021	2022
1	BPJS (Kebutuhan Rasa Aman)	Ada	Ada	Ada
2	Pensiun/Pesangon (Kebutuhan Rasa Aman)	Ada	Ada	Ada
3	Mengikuti Kegiatan Lomba antar Pegawai (Kebutuhan Aktualisasi Diri)	Ada	Ada	Ada
4	THR hanya diberikan kepada pegawai tetap (Kebutuhan Fisiologis)	Tidak ada	Tidak ada	Ada
5	Upah lembur (kebutuhan fisiologis)	Ada	Ada	Ada
6	Uang Makan (Kebutuhan Fisiologis)	Ada	Ada	Ada
7	Penghargaan atas loyalitas atau masa kerja (kebutuhan penghargaan)	Ada	Ada	Ada
8	Bonus Tahunan (Kebutuhan Penghargaan)	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada

Sumber : PT. Galih Sekar Sakti Tangerang

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dijelaskan bahwa, Motivasi langsung yang diberikan intansi adalah dengan memberikan BPJS, memberikan pensiun/pesangon, dari segi lembur (overtime) intansi memberikan upah lembur bagi pegawai yang bekerja melebihi jam kerja operasional dan memberikan uang makan. Namun intansi tidak memberikan kebutuhan penghargaan yang berupa bonus tahunan atas loyalitas atau masa kerja yang akan mempengaruhi dari hasil kinerja pegawai

tersebut, dan tidak adanya upah bonus THR di tahun 2020-2021 dikarena adanya penyakit virus Covid-19 yang membuat perusahaan penurunan dan penjualan yang menyebabkan kerugian. 2022 penyakit Covid-19 sudah mulai menghilang dan perusahaan membaik dapat meningkatkan produk dan layanan permintaan penjualan, Perusahaan kembali normal dan upah bonus THR ditahun 2020 diberikan kembali kepada karyawan PT. Galih Sekar Sakti Tangerang

“Displin merupakan sarana untuk melatih kepribadian karyawan agar senantiasa menunjukkan kinerja yang optimal baik sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik. Menurut Rivai, dkk (2015:129) mengatakan bahwa “Displin kerja adalah cara manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para karyawannya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela”.”

“Berdasarkan wawancara penulis dengan Human Resource Devlopment (HRD) masalah disiplin kerja PT. Galih Sekar Sakti Tangerang menunjukkan trend yang kurang baik. Kondisi tersebut ditunjukkan pada tabel berikut

Tabel 1. 3
Data Penilaian Displin Kerja PT. Galih Sekar Sakti Tahun 2020-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Kondisi Absensi			Jumlah	%
			TL	I	ALP		
2020	78	240	15	17	10	43	14%
2021	78	240	18	19	13	50	16%
2022	78	240	26	21	17	64	21%
Rata-rata			20	19	13	52	22%

Sumber : Data primer diolah PT. Galih Sekar Sakti Tangerang

Berdasarkan tabel diatas menunjukan tingkat absensi yang fluktuasi kecenderungan naik. Tahun 2020 karyawan yang terlambat, izin, dan alpha mencapai 18%, tahun 2021 mencapai 21% dan tahun 2022 mencapai 27%. Secara mengidentifikasi masih banyak karyawan yang kurang disiplin kerja. Sedangkan faktor penyebab tidak disiplin kerja adalah faktor manajemen waktu yang kurang baik, faktor keluarga, faktor

lingkungan dan pengaruh teman. Kedisiplinan kerja adalah kunci keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan dalam suatu organisasi antara lain frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan peraturan kerja, etika kerja.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Di dalam sebuah perusahaan manajemen digunakan sebagai alat untuk mencapai sebuah tujuan yang di inginkan oleh sebuah perusahaan. Dengan adanya manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan. Hal ini disebabkan kerja sama akan terjalin dengan adanya manajemen dan bersifat keterkaitan satu sama lain yang jika ada salah satu unsur didalam manajemen tersebut maka fungsi manajemen tersebut tidak akan berjalan dengan optimal. "Manajemen berasal dari kata to manage yang artinya mengatur, bahwa manajemen merupakan seni untuk melaksanakan dan mengatur. Manajemen juga dilihat sebagai ilmu yang mengajarkan proses mendapatkan tujuan dalam organisasi, sebagai usaha bersama dengan beberapa orang dalam organisasi tersebut.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini sering disebut manajemen kepegawaian atau manajemen personalia yang diterapkan pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Berikut ini beberapa pengertian mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli, diantaranya.

Menurut Sedarmayanti (2020:6) "Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan organisasi".

Motivasi merupakan sesuatu hal yang menyebabkan, mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Sunyoto (2018:5), motivasi membicarakan tentang bagaimana cara

mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Sedangkan, Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2020:8) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Sinambela (2018:7), disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2016:193) bahwa "kedisiplinan adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Menurut Sutrisno (2016:89) mengatakan bahwa "disiplin karyawan adalah perilaku seorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis".

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan. Menurut Kasmir (2018:182) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut Siagian dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020:109) menjelaskan definisi kinerja karyawan ialah "Sebuah hasil pekerjaan yang dicapai dalam waktu tertentu." Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak

melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

1) Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2019:361) "Valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya". Untuk melakukan uji validitas dilihat dari tabel Item Total Statistic.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback dalam Sugiyono (2019:362) menyatakan bahwa "Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistik (kuantitatif), suatu data dikatakan reliabel apabila dua atau lebih penelitian dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau penelitian sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda".

b. Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji Widarjono dalam Duli (2019:114) Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi. Jadi uji normalitas bukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu (Widarjono dalam Duli, 2019:120) Tahap 52 analisis uji

multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai tolerance dengan Inflation Factor (VIF) pada model regresi

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017:114) "Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain". Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika tidak tetap maka disebut heteroskedastisitas

c. Analisis Regresi Linier

Pada uji regresi sederhana digunakan untuk memprediksi atau menguji pengaruh satu variabel bebas atau variabel independent terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Greener&Martelli dalam Duli, 2019:167). Bila skor variabel bebas diketahui maka skor variabel terikatnya dapat diprediksi besarnya. Pada uji regresi linear berganda bermaksud mencari hubungan dari dua variabel atau lebih di mana variabel yang satu tergantung pada variabel yang lain (Grenner & Martelli, 2018:145).

d. Analisis Koefisien Korelasi

Korelasi merupakan suatu analisis untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara dua variabel. Tingkat hubungan variabel tersebut dibagi menjadi tiga kriteria, yaitu mempunyai hubungan positif, mempunyai hubungan negatif dan tidak mempunyai hubungan positif, mempunyai hubungan negative, dan tidak mempunyai hubungan.

e. Koefisien Determinasi

Uji determinasi adalah suatu nilai yang menggambarkan seberapa besar perubahan atau variasi dan variabel dependen bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi dari variabel independent. Dengan mengetahui nilai koefisien determinasi kita akan bisa menjelaskan kebaikan dari model regresi dalam memprediksi variabel dependen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi akan semakin baik

kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen

f. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya dari variabel independen terhadap variabel dependen. Maka dapat diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4. 8
 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

No	Kuisisioner	rhitung	rtabel	Keterangan
1	Saya puas dengan kebijakan promosi jabatan yang diterapkan diperusahaan ini.	0,857	0,222	Valid
2	Saya merasa gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja saya.	0,876	0,222	Valid
3	Perusahaan memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan dengan menyediakan peralatan pelindung diri (APD) yang sesuai	0,845	0,222	Valid
4	Persuahaan memberikan akses yang mudah bagi karyawan untuk mendapatkan air minum dan fasilitas kebersihan.	0,916	0,222	Valid
5	Persuahaan menyediakan akses internet dan jaringan yang kuat untuk menunjang produktivitas karyawan.	0,837	0,222	Valid
6	Area istirahat di perusahaan ini kotor dan tidak terawat dengan baik.	0,664	0,222	Valid
7	Saya merasa termotivasi untuk terus meningkatkan prestasi kerja saya karena adanya sistem penghargaan yang adil.	0,885	0,222	Valid
8	Perusahaan memberikan tunjangan sesuai yang diharapkan karyawan	0,852	0,222	Valid
9	Atasan saya menghargai kontribusi dan upaya yang saya berikan dalam pekerjaan	0,884	0,222	Valid
10	Atasan saya jarang memberikan umpan balik yang membantu saya berkembang	0,603	0,222	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas semua butir kuisisioner pada variabel Motivasi (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel, dengan demikian maka semua item dinyatakan valid dengan tingkat signifikasinya untuk semua item pertanyaan lebih kecil dari 0,05 Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4. 9
 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Kuisisioner	rhitung	rtabel	Keterangan
1	Saya tidak pernah meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir tanpa izin atasan	0,772	0,222	Valid
2	Saya mematuhi peraturan kehadiran yang berlaku di perusahaan dengan baik.	0,633	0,222	Valid
3	Saya selalu mematuhi semua peraturan dan kebijakan yang berlaku di perusahaan.	0,792	0,222	Valid
4	Saya menghormati dan menerima setiap peraturan baru yang dikeluarkan perusahaan	0,810	0,222	Valid
5	Saya selalu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya dengan baik.	0,802	0,222	Valid
6	Saya bertanggung jawab untuk membantu rekan kerja saya yang membutuhkan bantuan.	0,804	0,222	Valid
7	Saya selalu mematuhi semua peraturan kerja yang berlaku diperusahaan	0,842	0,222	Valid
8	Saya selalu mematuhi standar operasional prosedur (SOP) dalam menalankan pekerjaan saya	0,784	0,222	Valid
9	Karyawan bekerja dengan seluruh kemampuan yang karyawan miliki agar dapat memajukan perusahaan	0,773	0,222	Valid
10	Karyawan selalu berusaha bekerja keras agar karyawan mendapatkan kenaikan jabatan dalam pekerjaan	0,782	0,222	Valid

Sumber: Data Diolah 2024

Berdasarkan pada tabel diatas semua butir kuisisioner pada variabel Disiplin (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel, dengan demikian maka semua item dinyatakan valid dengan tingkat signifikasinya untuk semua item pertanyaan lebih kecil dari 0,05 Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4. 10
 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No	Kuisisioner	rhitung	rtabel	Keterangan
1	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dnegan standar kerja perusahaan dengan teliti	0,884	0,222	Valid
2	Karyawan memilih pemahaman dan ketampilan yang baik dalam melaksanakan tugas.	0,888	0,222	Valid
3	Saya selalu berusaha untuk mencapai atau bahkan melebihi target kuantitas kerja yang ditetapkan	0,878	0,222	Valid
4	Saya merasa puas dengan jumlah pekerjaan yang saya hasilkan dalam jangka waktu tertentu	0,890	0,222	Valid
5	Saya merasa mendapatkan dukungan dari rekan kerja saat menghadapi tantangan atau masalah dalam pekerjaan	0,893	0,222	Valid
6	Karyawan selalu berkolaborasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas	0,806	0,222	Valid
7	Karyawan selalu menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan	0,867	0,222	Valid
8	Perusahaan berinisiatif untuk mengadakan program pelatihan dan pengembangan bagi karyawan secara teratur	0,858	0,222	Valid

Sumber: Data diolah 2024

“Berdasarkan pada tabel diatas semua butir kuisisioner pada variabel Kinerja (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel, dengan demikian maka semua item dinyatakan valid dengan tingkat signifikasinya untuk semua item pertanyaan lebih kecil dari 0,05 Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 11
 Hasil Uji Realibilitas

no	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Motivasi	0,824	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,738	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,797	Reliabel

Sumber: Data Kuisioner diolah spss v.26, 2024

Dari hasil pengolahan data tabel 4.12 menunjukkan bahwa masing-masing variabel independent dan variabel dependen dinyatakan Reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha dari hasil 0,60 yaitu variabel motivasi sebesar 0,824 variabel disiplin kerja sebesar 0,738, dan variabel kinerja sebesar 0,797

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4. 12
 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.80407688
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.063
	Negative	-.064
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data kuisioner diolah SPSS v.26, 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh nilai signifikansi $0,200 > 0,050$, Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 13
 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta						
1 (Constant)	1.388	1.252		1.109	.271			
Motivasi Kerja	.614	.061	.725	10.077	.000	.304	3.291	
Disiplin Kerja	.165	.048	.245	3.402	.001	.304	3.291	

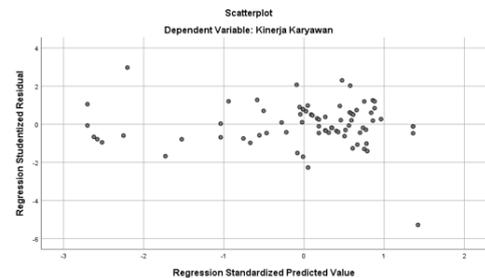
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Kuisioner diolah SPSS

Hasil pengujian multikolinieritas pada tabel 4.14 diperoleh nilai tolerance variabel motivasi sebesar 0,304 dan disiplin kerja

sebesar 0,304, dimana kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel motivasi sebesar 3,291 serta disiplin kerja 3,291 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada gangguan multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. 3
 Grafik Scatter Plot

Pada hasil gambar di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik scatter plot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas

4) Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 14
 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	1.388	1.252		1.109	.271	
Motivasi Kerja	.614	.061	.725	10.077	.000	
Disiplin Kerja	.165	.048	.245	3.402	.001	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Kuisioner diolah SPSS v.26, 2024

- 1) Konstanta "sebesar 1,388 artinya jika motivasi (X1), disiplin kerja (X2) adalah nol, maka motivasi yang dihasilkan nilainya 1,388 dengan asumsi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dianggap tetap."
- 2) Koefisien "regresi variabel motivasi (X1) sebesar 0,614 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel motivasi (X1) sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y)."
- 3) Koefisien "regresi variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,165 menyatakan bahwa

setiap penambahan variabel disiplin kerja (X2) sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y).

Tabel 4. 15
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.576	1.335		1.181	.241
	Motivasi Kerja	.786	.036	.929	21.952	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data Kuesioner diolah SPSS v.26, 2024

- 1) Konstanta “sebesar 1,576 diartikan bahwa jika variabel motivasi (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 1.576.”
- 2) Koefisien “regresi Motivasi (X1) sebesar 0,786 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap kenaikan motivasi sebesar satu satuan, maka akan meningkat motivasi sebesar 0,786.

Tabel 4. 16
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Vairabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.636	1.657		4.608	.000
	Disiplin Kerja	.573	.041	.850	14.056	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data Kuisisioner diolah SPSS v.26, 2024

- 1) Konstanta “sebesar 7,636 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 7,636.”
 - 2) Koefisien “regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,573 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan disiplin kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkat kinerja karyawan sebesar 0,573.
- 5) Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4. 17
 Hasil Uji Kolerasi Secara Pearson X1 Terhadap Y

Correlations			
		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.929**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	78	78
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.929**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	78	78

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

(Sumber: Data Kuesioner diolah SPSS v.26, 2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.18 diperoleh nilai signifikansi korelasi motivasi dengan kinerja karyawan adalah $0,000 < 0,5$ yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan. Sedangkan korelasi person memiliki nilai sebesar 0,929 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat

Tabel 4. 18
 Hasil Uji Kolerasi Pearson X2 terhadap Y

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.850**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	78	78
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.850**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	78	78

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

Sumber : Data kuesioner diolah SPSS v.26, 2024

Hasil pengujian pada tabel 4.19 diperoleh nilai signifikan dari korelasi disiplin kerja dengan kinerja karyawan adalah $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan korelasi pearson memiliki nilai sebesar 0,850 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat

Tabel 4. 19
 Hasil Uji Kolerasi Secara Simultan

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F	Durbin-Watson
					R Square Change	F	df1	df2		
1	.939 ^a	.882	.879	2.841	.882	280.242	2	75	.000	1.668

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Kuesioner diolah SPSS v.26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa hubungan antara Motivasi dan disiplin Kerja (secara simultan) terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,939 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 - 1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

6) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 20
 Hasil Uji koefisien Determinasi Motivasi X1 Terhadap Kinerja Karyawan Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.929 ^a	.864	.862	3.032

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah Kuesioner diolah v.26, 2024

“Berdasarkan tabel 4.21 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,864 yang artinya variabel Motivasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 86,4%, sedangkan sisanya 13,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

Tabel 4. 21
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Disiplin Kerja X2 Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 ^a	.722	.719	4.330

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Data Kuesioner diolah SPSS v.26,2024

Berdasarkan tabel 4.21 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,722 yang artinya variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 72,2%, sedangkan sisanya 27,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

Tabel 4. 22
 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.939 ^a	.882	.879	2.841

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

Sumber: Data Kuesioner diolah SPSS v.26,2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh

R Square sebesar 0,882. Hal ini berarti 88,2% variasi variabel Kinerja Karyawan (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2), sedangkan sisanya 11,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

d. Uji Hipotesis

Tabel 4. 23
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.576	1.335		1.181	.241
	Motivasi Kerja	.786	.036	.929	21.952	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data Kuesioner diolah SPSS v.26, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai thitung sebesar 21,952 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 maka dapat dikatakan bahwa nilai thitung 21,952 > ttabel 1,665 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. Dengan demikian Hipotesis menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi (X1) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4. 24
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.636	1.657		4.608	.000
	Disiplin Kerja	.573	.041	.850	14.056	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data kuesioner diolah SPSS v.26, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai thitung sebesar 14,056 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 maka dapat dikatakan bahwa nilai thitung 14,056 > ttabel 1,665 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa Ho2 ditolak dan Ha2 diterima. Dengan demikian Hipotesis menyatakan terdapat pengaruh signifikansi antara variabel Disiplin Kerja (X2) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4. 25
Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) Variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4524.522	2	2262.261	280.242	.000 ^b
	Residual	605.439	75	8.073		
	Total	5129.962	77			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Kuisioner diolah SPSS v.26, 2024

Pada tabel 4.25 dapat dilihat Fhitung sebesar 280,242 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 maka dapat dikatakan bahwa nilai Fhitung > Ftabel ($280,242 > 3,12$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_03 ditolak dan H_a3 diterima. Dengan demikian hasil Hipotesis menyatakan terdapat pengaruh antara Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Galih Sekar Sakti Tangerang.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang tertulis uraikan dan bab sebelumnya, tentang pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Engineering PT. Galih Sekar Sakti Tangerang

- Secara parsial terdapat pengaruh signifikan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada Divisi Engineering PT. Galih Seekar Sakti Tangerang yang mana Motivasi dirasakan karyawan, adanya perusahaan memberikan akses yang mudah bagi karyawan untuk mendapatkan air minum dan fasilitas kebersihan. Semua hal tersebut jika dilaksanakan atau direncanakan dengan baik dapat berdampak pada penrunan kinerja karyawan namun sebaliknya jika dapat dikelola dengan baik dengan baik akan berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dan didukung dari hasil peneletian yang ditunjukkan bahwa thitung sebesar $2,732 >$ ttabel $1,672$ yang artinya alasan kuat pada H_{a1} diterima dan H_0 ditolak dengan nilai signifikan $< 0,05$ kesimpulanya motivasi berpengaruh signifikansi terhadap kinerja.
- Secara parsial terdapat pengaruh signifikansi Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada

Divisi Engineering PT.Galih Sekar Sakti Tangerang. Yang mana karyawan tidak pernah meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir tanpa izin atasan Semua hal tersebut jika tidak dirasakan dengan baik dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan namun sebaliknya jika dikelola dengan baik akan berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan didukung dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar $14,056 >$ ttabel $1,665$ yang dirasakan artinya alasan kuat pada H_{a2} diterima dan H_{02} di tolak dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ kesimpulannya kepuasan kerja berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan).

- Secara simultan terdapat pengaruh secara signifikan antara Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja pada Divisi Engineering PT. Galih Sekar Sakti Tangerang yang dimana jika motivasi dan disiplin kerja dilakukan dengan baik maka akan berdampak baik pada perusahaan. Hal ini diperkuat dan didukung dari hasil penelitian uji F yang diperoleh Fhitung > F tabel atau ($280,242 > 3,12$) dengan nilai Sig < 0,05 atau ($0.000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_{03} di tolak dan H_{a3} diterima, kesimpulannya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Motivasi dan Disiplin Engineering kerja terhadap kinerja pada PT.Galih Sekar Sakti Tangerang

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdullah, A. Rosid. 2019. Capailah Prestasimu. Guepedia Publisher. Bogor.
- [2] Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- [3] Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia;Teori,Konsep dan Indikator (edisi ke2). ZANAF A PUBLISHING.
- [4] Afandi, P. 2016. Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research. Yogyakarta: Deepublish
- [5] Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- [6] Arif Yusuf Hamali, S,S, M.M (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya

- Manusia, Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service), Jakarta.
- [7] Edison, E. dkk (2018), "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bandung: Alfabeta.
- [8] Hartatik, Puji, Indah , 2018, Sumber Daya Manusia, Jogjakarta: Laksana
- [9] Hasibuan, J. S. & Silvy, B., 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mewah Indah Jaya Binjai. Seminar Nasional Multidisiplin, 2(1), Pp. 134-147.
- [10] Hasibuan, M. S. . (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [11] Hasibuan, M. S. P. (2016).Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- [12] Hasibuan, Malayu S.P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [13] Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- [14] Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [15] Kasmir dalam Tri Maryati (2021), Pencapaian Kinerja Karyawan oleh beragam faktor.
- [16] Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5). PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- [17] Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta, II(1), 32–39.
- [18] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan Ketujuh. Bandung : Penerbit PT Refika Aditama
- [19] Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- [20] Maruli, R. (2020). Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Scopindo.
- [21] Purwanto, M. N. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Gramedia Pustaka, Jakarta
- [22] Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- [23] Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). Management. United States of America: Pearson Education Inc
- [24] Safroni, Drs .K.H.M.Ladzi.2012.Manajemen dan Reformasi pelayanan publik.
- [25] Sedarmayanti . (2020). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja . Bandung : Mandar Maju.
- [26] Sedarmayanti . (2020). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja . Bandung : Mandar Maju .
- [27] Siagian, Sondang P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [28] Siagian, Sondang P. 2018. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta : Rineka Cipta.
- [29] Simamora, Henry. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: STIA YKPN.
- [30] Sinambela., 2018., Manajemen Sumber Daya Manusia, (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja) ,Penerbit Pt Bumi Aksara. Jakarta.
- [31] Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta
- [32] Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- [33] Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- [34] Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit Alfabeta, Bandung
- [35] Suherman, H. (2019). Proses Manufaktur Komposit Polimer Konduktif. Sukabina Press.
- [36] Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- [37] Sutrisno, E. (2018) " Manajemen Sumber Daya Manusia " , Jakarta: Kencana Prenada Media Group.