

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AWOT GLOBAL LOGISTICT CABANG CIRENDEU

Tiara Avrianisa<sup>1</sup>, Uswatun Chasanah<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup> ratiara644@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup> uswatunc@unpam.ac.id

### *Abstract*

*This research aims to find out the influence of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at PT. AWOT Global Logistict Cirendeu branch. Hypothesis testing uses associative research design, statistical analysis methods consisting of multiple linear regression analysis, partial testing (t-test) and coefficient of determination testing. The results of this research were partial testing (t-test). Shows that the Work Discipline variable has a positive and significant effect on the Employee Performance, the Work Motivation variable together (simultaneously) have a positive and significant effect on the Employee Performance variable, with a value of  $F_{count} > F_{table}$  ( $43,024 > 3,18$ ) with a significance value of ( $0,000 > 0,05$ ). And through the coefficient of determination test a value of 59,8% was obtained, meaning that these results show that the contribution of Work Discipline and Work Motivation result to the Employee Performance variable is 59,8% and the total sample was 55 employees.*

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

### **Abstrak**

Pada penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. AWOT Global Logistict cabang Cirendeu. Pengujian hipotesis dengan menggunakan desain penelitian asosiatif, metode analisis statistik yang terdiri dari analisis regresi linear berganda, pengujian pengujian parsial (uji-t) dan pengujian koefisien determinasi. Hasil penelitian ini pada pengujian parsial menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan, artinya bahwa variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan, dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $43,024 > 3,18$ ) dengan nilai signifikansi sebesar ( $0,000 > 0,05$ ). Dan melalui uji koefisien determinasi di dapat nilai 59,8% artinya hasil tersebut menunjukkan bahwa kontribusi dari hasil Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 59,8% dan jumlah sampel sebanyak 55 karyawan.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Motivasi kerja, Kinerja Karyawan

## 1. PENDAHULUAN

PT. AWOT Global Logistict adalah salah satu cabang dari PT. AWOT Global Corporation. Perusahaan ini bergerak di bidang logistik ekspor dan impor. AWOT Global Corporation adalah penyedia layanan logistik peringkat teratas yang menawarkan solusi logistik komprehensif kepada pelanggan di berbagai industri di seluruh dunia. Permasalahan yang ada dalam PT. AWOT Global Logistict cabang Cirendeudeu terdapat pada kurangnya disiplin kerja dan motivasi kerja sehingga mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik merupakan hal yang penting bagi perusahaan maupun karyawan. Meningkatkan kinerja karyawan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia, dan dengan meningkatnya kinerja pada karyawan maka akan berdampak juga pada kesetabilan perusahaan dalam proses mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pencapaian kinerja yang baik harus didukung dengan karyawan yang memiliki disiplin dan motivasi kerja yang tinggi untuk meningkatkan kemampuan dari karyawan tersebut. Menurut Emron (2016:160), "Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan".

Fenomena yang terjadi pada PT. AWOT Global Logistict cabang Cirendeudeu terlihat pada tabel dibawah ini. Berdasarkan data hasil penilaian kinerja karyawan terhadap PT. AWOT Global Logistict cabang Cirendeudeu telah mengalami penurunan.

Tabel 1.1  
 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. AWOT Global Logistict cabang Cirendeudeu

No	Dimensi	2020		2021		2022	
		Bobot nilai (%)	Nilai Pencapaian (%)	Bobot nilai (%)	Nilai Pencapaian (%)	Bobot nilai (%)	Nilai Pencapaian (%)
1	Disiplin kerja	100	80	100	70	100	60
2	Kualitas kerja	100	90	100	78	100	70
3	Kuantitas kerja	100	83	100	75	100	62
4	Kerja sama dalam tim	100	94	100	80	100	50
5	Komitmen kerja	100	90	100	70	100	60
Rata-rata			87,4 (%)		74,6 (%)		60,4 (%)

Sumber data : PT. AWOT Global Logistict

Berdasarkan pada tabel 1.1 diatas, bahwa tingkat kinerja karyawan pada PT. AWOT Global Logistict cabang Cirendeudeu selama tiga tahun terakhir mengalami penurunan. Pada tahun 2020 skor nilai pencapaian rata-ratanya sebesar 87,4%. Pada tahun 2021 kinerja karyawan mengalami penurunan dari tahun sebelumnya, skor pencapaian rata-ratanya sebesar 74,6%. Lalu pada tahun 2022 lagi-lagi mengalami penurunan yang begitu signifikan dengan penilaian skor pencapaian rata-ratanya sebesar 60,4%. Turunnya kinerja karyawan berdasarkan tabel 1.1 disebabkan oleh empat dimensi, yaitu kuantitas kerja, kedisiplinan dalam bekerja, kurangnya kerjasama dalam tim dan komitmen kerja

Tabel 1.2  
 Standar Nilai Kinerja Karyawan pada PT. AWOT Global Logistict cabang Cirendeudeu

No	Persentase (%)	Kategori
1	100 – 90	Sangat baik
2	89 – 75	Baik
3	74 – 61	Cukup baik
4	60 – 50	Kurang baik
5	49 – 31	Buruk

Sumber data : PT. AWOT Global Logistict

Berdasarkan pada tabel 1.2 diatas, bahwa standar nilai kinerja karyawan pada tahun 2020 skornilai pencapaian rata-ratanya sebesar 87,4% hal ini berarti kinerja dalam kategori baik. Pada tahun 2021 kinerja karyawan mengalami penurunan dari tahun sebelumnya, skor pencapaian rata-ratanya sebesar 74,6% hal ini berarti kinerja dalam kategori cukup baik. Lalu pada tahun 2022 lagi-lagi mengalami penurunan yang begitu signifikan dengan penilaian skor pencapaian rata-ratanya sebesar 60,4% hal ini berarti kinerja dalam kategori kurang baik.

Ketika perusahaan mengalami penurunan seperti ini, maka perusahaan melakukan evaluasi

untuk mencari faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor utama yang menjadi penyebab terjadinya penurunan kinerja karyawan yaitu, disiplin kerja dan kurangnya motivasi pada karyawan tersebut.

Disiplin kerja sebagai alat yang digunakan para pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar mereka mau mengubah perilakunya dan meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mengikuti semua aturan dan norma sosial yang berlaku. Oleh karena itu, setiap pimpinan selalu berusaha agar para karyawan selalu mempunyai disiplin kerja yang baik. Mempertahankan disiplin kerja yang baik merupakan hal yang sulit, sehingga harus adanya peraturan yang ditegakkan. Pada dasarnya disiplin merupakan sikap menjunjung tinggi tata tertib perusahaan yang berlaku dalam diri karyawan, sehingga karyawan dapat menyesuaikan diri dengan mengikuti peraturan dan tata tertib perusahaan.

Sejalan dengan hasil penelitian terdahulu dari Menurut Malayu (2016:193), “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Dapat disimpulkan disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan dalam menaati peraturan yang mempunyai pengaruh sangat besar dan dapat menentukan maju tidaknya perusahaan.

Berikut Tabel 1.3 hasil perbandingan jumlah kehadiran karyawan PT. AWOT Global Logistict cabang Cirendeudeu antara tahun 2020-2022 :

Tabel 1.3  
 Data Disiplin Kerja Karyawan Berdasarkan Kondisi Absensi Karyawan PT. AWOT Global Logistict

No	Tahun	Total Karyawan	Karyawan Absen			Karyawan Keterlambatan	Total Absensi dan Keterlambatan (Tahun)
			Sakit	Izin	Alfa		
1	2020	55	15	15	10	40	80
2	2021	55	20	15	12	48	95
3	2022	55	13	16	19	57	105

Sumber data : HRD PT. AWOT Global Logistict

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas, didapatkan informasi bahwa terjadinya keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan. Pada tahun 2020 total absensi dan keterlambatan sejumlah 80. Pada tahun 2021 total absensi dan keterlambatan sejumlah 95. Pada tahun 2022 total absensi dan keterlambatan sejumlah 105. Berdasarkan data tersebut bahwa masih belum sesuai dengan kesadaran karyawan terhadap pentingnya disiplin kerja, dan kurang

tegasnya atasan dalam memberikan sanksi pelanggaran terhadap pentingnya disiplin dimana selama ini karyawan yang tidak disiplin diberi teguran lisan saja sehingga tidak membuat para karyawan jera. Motivasi sebagai suatu cita-cita yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan suatu tindakan yang diinginkan. Menurut Wardan (2020:109). “Motivasi adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja karyawannya”. Motivasi kerja disebut sebagai pendorong kerja semangat kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang karyawan akan ikut menentukan besar kecilnya prestasi yang dicapai”. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, akrena motivasi dapat membimbing semangat kerja karyawan yang selanjutnya dapat meningkatkan kinerja dan menjadikan pekerjaan lebih baik.

Berikut Tabel 1.4 Data Motivasi perusahaan kepada karyawan sebagai motivasi kerja pada tiga tahun terakhir 2020-2022 :

Tabel 1.4  
 Data Motivasi (Gaji) Karyawan PT. Awot Global Logistict cabang Cirendeudeu tahun 2020 – 2022

3 Tahun	Gaji Yang Diterima	Insentif (THR)
2020	Rp 3.500.000	Rp 500.000
2021	Rp 3.300.000	Rp 400.000
2022	Rp 3.200.000	Rp 350.000

Sumber data : HRD PT. AWOT Global Logistict

Berdasarkan dari tabel 1.4 diatas, Pada tahun 2020 gaji yang diterima sebesar Rp 3.500.000. Pada tahun 2021 gaji yang diterima mengalami penurunan sebesar Rp 3.300.000. Pada tahun 2022 gaji yang diterima lagi - lagi mengalami penurunan sebesar Rp 3.200.000. Dan terjadi penurunan insentif karyawan, pada tahun 2020 insentif yang diterima sebesar Rp 500.000. Pada tahun 2021 insentif yang diterima mengalami penurunan sebesar Rp 400.000. Pada tahun 2022 insentif yang di terima mengalami penurunan sebesar Rp 350.000. Jika motivasi kerja berkurang maka akan menurunkan kinerjanya dan karyawan tidak bekerja sesuai standar dan peraturan serta prosedur perusahaan yang dapat mengakibatkan kebangkrutan bagi perusahaan

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Sumber daya manusia adalah faktor yang penting baik secara individu maupun kelompok, serta sumber daya manusia merupakan salah satu pendorong kelancaran jalannya aktivitas suatu organisasi, bahkan naik turunnya perusahaan dipengaruhi dari keberadaan sumber manusianya. Sutrisno (2019:7), menjelaskan “ Manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan pengadaan, pengembangan, kompensasi, integritas, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu”.

Manfaat sumber daya manusia yang efektif merupakan jalan bagi organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa depan. Menurut Mangkunegara (2019:10), “Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Berdasarkan hal ini dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Disiplin kerja merupakan kemauan atau kewajiban karyawan untuk mengikuti dan menaati semua peraturan dan ketentuan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis. Dengan disiplin kerja yang tinggi, tugas dan pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan lebih baik. Disiplin kerja sebagai alat yang digunakan para pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar mereka mau mengubah perilakunya dan meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mengikuti semua aturan dan norma sosial yang berlaku. Menurut Malayu (2016:193), “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Pada dasarnya disiplin merupakan sikap menjunjung tinggi tata tertib perusahaan yang berlaku dalam diri karyawan, sehingga karyawan

dapat menyesuaikan diri dengan mengikuti peraturan dan tata tertib perusahaan. Oleh karena itu setiap pimpinan selalu berusaha agar para karyawannya selalu mempunyai disiplin kerja yang baik. Mempertahankan disiplin kerja yang baik merupakan hal yang sulit, sehingga harus adanya peraturan yang ditegakkan

Motivasi sebagai suatu cita-cita yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu. Karena perilaku manusia cenderung bertujuan dan di dorong pada keinginan untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Wardan (2020:109). “Motivasi adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja karyawannya”.

Motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi melalui faktor minat, gaji yang diterima, rasa aman, hubungan interpersonal dan kesempatan bekerja. Menurut Sedarmayati (2017:698), “motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat membimbing semangat kerja karyawan yang selanjutnya dapat meningkatkan produktivitas kerja dan menjadikan kerja lebih baik.

Kinerja berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau lembaga, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi itu secara sah, tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika yang baik. Pada dasarnya, kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Menurut Emron (2016:160), “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan”. Kinerja adalah hasil kerja yang terkait erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan memberikan kontribusi ekonomi

## 3. METODE PENELITIAN

### a. Uji Instrumen Data

#### 1) Uji Validitas

- Uji Validitas digunakan untuk sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Sugiyono (2019:176), “validitas adalah instrumen yang dapat mengukur antara data yang terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti”.
- 2) Uji Reliabilitas  
Reabilitas atau keandalan dilakukan untuk mengetahui sampai mana kuesioner yang telah diajukan dapat memberikan suatu hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap objek yang sama pada waktu yang berlainan. Menurut Ghazali (2016:78), “Reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk”.
- b. Asumsi Klasik  
Menurut Santoso (2015:342), berpendapat “Sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik”. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan meliputi: Uji Normalistik, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heterokedastisitas
- 1) Uji Normalitas  
Indikator model regresi yang baik adalah memiliki daya terdistribusi normal. Menurut Ghazali (2018:11), “Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependennya berdistribusi normal atau tidak”. Pengujian normalitas data menggunakan uji Kolmogorov Smirnov adalah nilai probabilitas ( $\text{sig}$ ) > 0,05 maka data berdistribusi normal, sedangkan probabilitas ( $\text{sig}$ ) < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal..
  - 2) Uji Multikolinieritas  
Uji Multikolinearitas dirancang untuk mengetahui apakah ada korelasi antara variabel independen atau dependen. Menurut Ghazali (2018:105), “Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi menemukan hubungan antara variabel independen. Tidak ada hubungan antara variabel independen dalam model regresi yang baik”. Nilai tolerance value dan Variance Inflation Factor menggunakan uji multikolinearitas (VIF). Jika nilai VIF adalah 10, maka data bersifat multikolinieritas
  - 3) Uji Heteroskedastisitas  
Menurut Ghazali (2017:139), mengatakan bahwa “Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain”.
  - 4) Uji Autokorelasi  
Tujuan uji autokorelasi adalah untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 atau sebelumnya. Jika terjadi korelasi maka dinamakan masalah autokorelasi.
- c. Analisis Regresi Linier  
Menurut Sugiyono (2018:277), “Regresi linear sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linear satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tergantung”. Regresi Linear Berganda merupakan model yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Selain itu, menurut Sugiyono (2017:277) berpendapat “Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai independen dinaikan/diturunkan”.
- d. Koefisien Determinasi  
Uji koefisien determinasi  $R^2$  sederhananya adalah koefisien determinasi ( $R$  kuadrat), yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen. Kuadrat koefisien determinasi sangat penting dalam memprediksi dan mengevaluasi kepentingan relatif dari variabel independen dan dependen. Disamping itu,

menurut Siregar (2014:338), “Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat).

e. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:213), berpendapat “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan”.

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap rekan-rekan dependennya. Untuk menentukan apakah salah satu variabel independen memiliki pengaruh 5% yang signifikan, maka uji t digunakan.

Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan dengan menggunakan uji statistik F (Uji F). Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama - sama terhadap variabel dependen atau terikat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9  
 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X1)

Variabel Disiplin Kerja		Uji Validitas			
No	Indikator	Pernyataan	r hitung	r tabel (n-2) 55-2=53	Keputusan Validitas r hitung > r tabel
1	Ketaatan Waktu	Saya datang tepat waktu sampai kantor	0,331	0,265	Valid
2		Saya istirahat sesuai jam yang ditentukan	0,498	0,265	Valid
3		Saya pulang sesuai jam kerja	0,485	0,265	Valid
4	Taah terhadap peraturan perusahaan	Saya memiliki tingkah laku yang baik pada rekan kerja dan atasan	0,412	0,265	Valid
5		Saya patuh terhadap peraturan perusahaan	0,363	0,265	Valid
6		Saya sudah berpenampilan sesuai SOP	0,410	0,265	Valid
7	Taah terhadap perilaku dalam bekerja	Saya berperilaku dengan baik agar dapat melakukan aktivitas kerja dengan maksimal	0,768	0,265	Valid
8		Saya beribungan baik dengan rekan kerja	0,714	0,265	Valid
9		Saya lancar dalam melakukan tugas	0,289	0,265	Valid
10	Taah terhadap peraturan lainnya	Saya memenuhi peraturan yang sedang berjalan	0,421	0,265	Valid
11		Peraturan yang sedang berjalan sering saya langgar	0,457	0,265	Valid
12		Peraturan standar perusahaan selalu saya ikuti sesuai standar peraturan yang ditetapkan	0,619	0,265	Valid

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji validitas variabel disiplin kerja diperoleh nilai r hitung sebesar 0,289 – 0,768, maka dapat disimpulkan

bahwa semua item pernyataan kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan valid dan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.10  
 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja (X2)

Variabel Motivasi Kerja		Uji Validitas			
No	Indikator	Pernyataan	r hitung	r tabel (n-2) 55-2=53	Keputusan Validitas r hitung > r tabel
1	Gaji	Saya merasa terdorong untuk mencapai kinerja yang maksimal demi memenuhi kriteria kenaikan gaji	0,763	0,265	Valid
2		Gaji yang saya terima secara adil memotivasi saya untuk bekerja lebih maksimal	0,431	0,265	Valid
3	Insentif	Insentif dan pencapaian yang melebihi target memberikan dorongan tambahan bagi saya	0,410	0,265	Valid
4		Saya merasa dihargai dan termotivasi ketika mendapatkan pencapaian berupa insentif	0,763	0,265	Valid
5	Asuransi Kesehatan	Facilitas kesehatan yang baik adalah anutan perusahaan dapat meningkatkan kinerja saya	0,758	0,265	Valid
6		Asuransi kesehatan yang disediakan perusahaan membantu saya merasa tenang dan fokus pada pekerjaan	0,617	0,265	Valid
7	Asuransi Jiwa	Asuransi jiwa dari perusahaan membuat saya merasa lebih aman secara finansial dan lebih tenang dalam melakukan tugas	0,368	0,265	Valid
8		Kesadaran akan manfaat asuransi jiwa memotivasi saya untuk bekerja lebih maksimal	0,470	0,265	Valid
9	Pensiunan	Saya terdorong bekerja lebih keras karena adanya tunjangan pensiunan	0,758	0,265	Valid
10		Tunjangan pensiunan memberikan saya rasa aman sehingga saya termotivasi dalam bekerja lebih maksimal	0,655	0,265	Valid

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji validitas variabel disiplin kerja diperoleh nilai r hitung sebesar 0,368 – 0,763, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan valid dan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.11  
 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan		Uji Validitas			
No	Indikator	Pernyataan	r hitung	r tabel (n-2) 55-2=53	Keputusan Validitas r hitung > r tabel
1	Kualitas	Saya terampil dalam melakukan pekerjaan	0,483	0,265	Valid
2		Saya dapat bekerja dengan baik	0,445	0,265	Valid
3	Kuantitas	Saya bisa melakukan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan	0,458	0,265	Valid
4		Saya bisa melakukan pekerjaan dengan tepat waktu	0,277	0,265	Valid
5	Tanggung Jawab	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	0,334	0,265	Valid
6		Saya berinisiatif meningkatkan efisiensi atau aktivitas ditempat kerja saya	0,419	0,265	Valid
7		Saya aktif berpartisipasi dalam diskusi tim	0,474	0,265	Valid
8	Kerjasama	Saya menjalin kerjasama dengan rekan tim	0,351	0,265	Valid
9		Rasa ingin bekerja lebih baik dari sebelumnya	0,421	0,265	Valid
10	Inisiatif	Saya memiliki kreatifitas dalam menunjang pekerjaan yang dibebankan	0,441	0,265	Valid

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji validitas variabel disiplin kerja diperoleh nilai  $r$  hitung sebesar 0,277 – 0,483, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan valid dan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12  
 Hasil Uji Reliabilitas Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X1)

Variabel Disiplin Kerja		Uji Reliabilitas		
No	Indikator	Pernyataan	Cronbach's alpha	Keputusan Reliabilitas cronbach alpha > 0,60
1	Ketaatan Waktu	Saya datang tepat waktu sampai kantor	0,690	Reliabel
2		Saya istirahat sesuai jam yang ditentukan	0,660	Reliabel
3		Saya pulang sesuai jam kerja	0,659	Reliabel
4	Taati terhadap peraturan perusahaan	Saya memiliki tingkah laku yang baik pada rekan kerja dan atasan	0,675	Reliabel
5		Saya patuh terhadap peraturan perusahaan	0,674	Reliabel
6		Saya sudah berpenampilan sesuai SOP	0,667	Reliabel
7	Taati terhadap perilaku dalam bekerja	Saya berperilaku dengan baik agar dapat melakukan aktivitas kerja dengan maksimal	0,598	Reliabel
8		Saya berhubung baik dengan rekan kerja	0,615	Reliabel
9		Saya lancar dalam melakukan tugas	0,726	Reliabel
10	Taati terhadap peraturan lainnya	Saya mememli peraturan yang sedang berjalan	0,669	Reliabel
11		Peraturan yang sedang berjalan sering saya langgar	0,661	Reliabel
12		Peraturan standar perusahaan selalu saya ikuti sesuai standar peraturan yang ditetapkan	0,635	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji realibilitas variabel disiplin kerja diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,598 – 0,726 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dinyatakan reliabel, hal itu dapat dibuktikan dengan masing-masing item pernyataan kuesioner memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60, maka instrumen reliabel.

Tabel 4.13  
 Hasil Uji Reliabilitas Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja (X2)

Variabel Motivasi Kerja		Uji Validitas		
No	Indikator	Pernyataan	Cronbach's Alpha	Keputusan Reliabilitas cronbach alpha > 0,60
1	Gaji	Saaya merasa terdorong untuk mencapai kinerja yang maksimal dan memenuhi kriteria kenaikan upah	0,753	Reliabel
2		Gaji yang saya terima secara adil dan memotivasi saya untuk bekerja lebih maksimal	0,795	Reliabel
3	Insentif	Insentif atas pencapaian yang melebihi target memberikan dorongan tambahan bagi saya	0,803	Reliabel
4		Saya merasa dihargai dan termotivasi ketika mendapatkan peningkatan berupa insentif	0,753	Reliabel
5		Facilities kesehatan yang baik melalui asuransi perusahaan dapat meningkatkan kinerja saya	0,753	Reliabel
6	Asuransi Kesehatan	Asuransi yang disediakan perusahaan membantu saya merasa tenang dan fokus pada perusahaan	0,775	Reliabel
7		Asuransi jiwa dari perusahaan membuat saya merasa lebih aman secara finansial dan lebih tenang dalam melakukan tugas	0,806	Reliabel
8	Pensiunan	Kesadaran akan manfaat asuransi jiwa menginspirasi saya untuk bekerja lebih maksimal	0,808	Reliabel
9		Saya terdorong bekerja lebih keras karena adanya tunjangan pensiunan	0,753	Reliabel
10	Pensiunan	Tunjangan pensiunan membuat saya rasa aman sehingga saya termotivasi dalam bekerja lebih maksimal	0,770	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji realibilitas variabel disiplin kerja diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,753 – 0,795 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dinyatakan reliabel, hal itu dapat dibuktikan dengan masing-masing item pernyataan kuesioner memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60, maka instrumen reliabel.

Tabel 4.14  
 Hasil Uji Reliabilitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan		Uji Reliabilitas		
No	Indikator	Pernyataan	Cronbach's Alpha	Keputusan Reliabilitas cronbach alpha > 0,60
1	Kualitas	Saya terampil dalam melakukan pekerjaan	0,402	Reliabel
2		Saya dapat bekerja dengan baik	0,426	Reliabel
3		Saya bisa melakukan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan	0,402	Reliabel
4	Kuantitas	Saya bisa melakukan pekerjaan dengan tepat waktu	0,477	Reliabel
5		Saya selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	0,438	Reliabel
6		Saya berinisiatif meningkatkan efisiensi atau aktivitas ditempat kerja saya	0,409	Reliabel
7	Tanggung Jawab	Saya aktif berpartisipasi dalam diskusi tim	0,399	Reliabel
8		Saya menjalin kerjasama dengan rekan tim	0,443	Reliabel
9	Inisiatif	Rasa ingin bekerja lebih baik dari sebelumnya	0,407	Reliabel
10		Saya memiliki kreatifitas dalam memajukan pekerjaan yang dibebankan	0,398	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji realibilitas variabel disiplin kerja diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,398 – 0,477 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dinyatakan reliabel, hal itu dapat dibuktikan dengan masing - masing item pernyataan kuesioner memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60, maka instrumen reliabel

c. Uji Normalitas

Tabel 4.15  
 Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,07543865
Most Differences	Extreme Absolute	,102
	Positive	,086
	Negative	-,102
Test Statistic		,102
Asymp. Sig. (2-tailed)		,20054

- a. Test distribution is Normal.
  - b. Calculated from data.
  - c. Lilliefors Significance Correction.
  - d. This is a lower bound of the true significance.
- Sumber: Hasil pengolahan IBM SPSS Statistic 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian diatas, diperoleh nilai *test statistic* sebesar 0,102 dan nilai *Asymp. Sig* 0,200 maka dapat disimpulkan asumsi

distribusi persamaan pada uji ini dapat dikatakan normal karena di atas 0,05

d. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.16  
 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	10,222	3,782		2,703	,005		
	X1	,517	,060	,761	8,653	,000	,999	1,001
	X2	,100	,057	,155	1,760	,084	,999	1,001

a. Dependent Variable: Y  
 Sumber: Hasil pengolahan IBM SPSS Statistics 26, 2024

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa seluruh variabel bebas yang ada padapenelitian memiliki nilai < 10, dengan variabel Disiplin kerja (X1) dan Motivasi kerja(X2) memiliki nilai VIF sebesar 1,001. Selain itu, nilai Tolerance untuk seluruh variabel bebas > 0,1 dengan nilai sebesar 0,999 untuk kedua variabel tersebut. Hal inimenyatakan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas antara variabel bebasdalam analisis tersebut

e. Uji Autokorelasi

Dari table diatas, dapat dilihat nilai Uji Durbin-Watson sebsar 1,622 yang beradadiantara 1,550 – 2,460 maka dapat disimpulkan model regresi ini tidak ada autokorelasi pada penelitian ini

Tabel 4.19  
 Hasil Uji Autokorelasi Model Summary<sup>a</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,773 <sup>a</sup>	,598	,582	2,115	1,622

a. Predictors: (Constant), X2, X1  
 b. Dependent Variable: Y  
 Sumber: Hasil pengolahan IBM SPSS Statistict 26, 2024

f. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.17  
 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	-5,204	2,332		-2,231	,030
	x1	,107	,037	,371	2,904	,005
	x2	,036	,055	,130	1,019	,313

a. Dependent Variable: ABS\_RES  
 Sumber: Hasil pengolahan IBM SPSS Statistict 26, 2021

Sesuai dengan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk disiplinkerja adalah 0,005 yang artinya kurang dari 0,05. Sementara untuk motivasi kerjamemiliki nilai sebesar 0,313 yang lebih besar dari 0,05. Dengan ini dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak adanya masalah Heteroskedestisitas

g. Uji Regresi Linier

Tabel 4.20  
 Hasil Uji regresi linier sederhana Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	14,315	3,040		4,709	,000
	X1	,514	,061	,757	8,445	,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan  
 Sumber: Hasil pengolahan IBM SPSS Statistict 26, 2024

- 1) Nilai konstanta yang diperoleh bernilai positif sebesar 14,315 artinya jika tidak terjadi perubahan variabel independen X1 bernilai 0 atau tidak meningkat maka nilai variabel dependen (Y) akan tetap bernilai 14,315.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel Disiplin kerja (X1) sebesar 0,514 bernilai positif artinya menunjukkan pengaruh satu arah, jika variabel Disiplin kerja (X1) ditingkatkan sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan juga menungkat sebesar 14,315.

Tabel 4.21  
 Hasil Uji regresi linier sederhana Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	36,407	3,509		10,376	,000
	x2	,087	,088	,135	,996	,324

a. Dependent Variable: y  
 Sumber: Hasil pengolahan IBM SPSS Statistict 26, 2024

- 1) Nilai konstanta yang diperoleh bernilai positif sebesar 36,407 artinya jika tidak terjadi perubahan variabel independen X2 bernilai 0 atau tidak meningkat maka nilai variabel dependen (Y) akan tetap bernilai 36,407.
- 2) Nilai koefisien variabel Motivasi kerja (X2) sebesar 0,087 bernilai positif artinya menunjukkan pengaruh satu arah, jika variabel Motivasi kerja (X2) ditingkatkan sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan juga menungkat sebesar 36,407

Tabel 4.22  
 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	10,222	3,782		2,703	,009
	X1	,517	,060	,761	8,653	,000
	X2	,100	,057	,155	1,760	,084

a. Dependent Variable: Y  
 Sumber: Hasil pengolahan IBM SPSS Statistict 26, 2024

- 1) Nilai konstanta sebesar 10,222 menyatakan bahwa apabila Disiplin kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) bernilai 0, maka Kinerja karyawan (Y) akan memiliki nilai sebesar 10,222.
- 2) Nilai koefisien regresi pada variabel Disiplin kerja (X1) sebesar 0,517 dan bertanda positif, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan nilai variabel Disiplin kerja



ditingkatkan sebesar satu-satuan dengan asumsi nilai variabel lain tetap, maka variabel Kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,517 satuan dan Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

- 3) Nilai koefisien regresi variabel Motivasi kerja (X2) sebesar 0,100 dan bertanda positif, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan nilai variabel Motivasi kerja ditingkatkan sebesar satu-satuan dengan asumsi nilai variabel lain tetap, maka variabel Kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,100 satuan dan Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

h. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.23  
 Hasil Uji Koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,773 <sup>a</sup>	,598	,582	2,115

a. Predictors: (Constant), X2, X1  
 Sumber: Hasil pengolahan IBM SPSS 26, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas, nilai koefisien determinasi (KD) sebesar 59,8% mengindikasikan bahwa variabel Disiplin kerja dan Motivasi kerja memberikan pengaruh sebanyak 59,8% pada Kinerja karyawan. Sisanya, yaitu 40,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. (100-59,8%=40,2%).

i. Uji Hipotesis

Tabel 4.24  
 Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Kayawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,315	3,040		4,709	,000
	X1	,514	,061	,757	8,445	,000

a. Dependent Variable: Y  
 Sumber: Hasil pengolahan IBM SPSS 26, 2024

Dari tabel diatas, dapat ditarik kesimpulan yaitu diperoleh nilai t hitung > t table (8,445 > 2,006). Hal tersebut diperkuat dengan nilai Sig. 0,000 < 0,05, Maka H<sub>01</sub> ditolak dan H<sub>a1</sub> diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Disiplin kerja (X1) terhadap Kinerja

kayawan (Y) pada PT. AWOT Global Logistict cabang Cirendeu

Tabel 4.25  
 Hasil Uji t Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Kayawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,974	2,819		4,957	,000
	X2	,628	,068	,785	9,232	,000

a. Dependent Variable: Y  
 Sumber: Hasil pengolahan IBM SPSS 26, 2024

Dari tabel diatas, dapat ditarik kesimpulan yaitu diperoleh nilai t hitung > ttable (9,232 > 2,006). Hal tersebut diperkuat dengan nilai Sig. 0,000 < 0,05, Maka H<sub>01</sub> ditolak dan H<sub>a1</sub> diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi kerja (X1) terhadap Kinerja kayawan (Y) pada PT. AWOT Global Logistict cabang Cirendeu

Tabel 4.26  
 Hasil Uji F Secara Simultan Antara Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	360,346	2	180,173	43,024	,000 <sup>b</sup>
	Residual	217,764	52	4,188		
	Total	578,109	54			

a. Dependent Variable: Y  
 b. Predictors: (Constant), X2, X1  
 Sumber: Hasil pengolahan IBM SPSS 26, 2024

Dari tabel diatas, diperoleh nilai F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub> (43,024 > 3,18), hal tersebut diperkuat dengan Sig. 0,000 < 0,05, maka H<sub>03</sub> ditolak dan H<sub>a3</sub> diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Kayawan pada PT. AWOT Global Logistict cabang Cirendeu

5. KESIMPULAN

Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 55 responden. Penelitian ini juga mencakup analisis data, pengolahan data, dan pengujian hipotesis. Berdasarkan hasil pengujian beberapa dapat diambil kesimpulan sebagai berikut ini:

- a. Disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. AWOT Global Logistict cabang Cirendeu. Hal ini dapat dibuktikan dengan persamaan regresi  $Y = 14,315 + 0,514 X1$  dan hasil uji t diperoleh nilai t hitung > t tabel (8,445 > 2,006), hal tersebut dapat diperkuat dengan nilai Sig. 0,000 < 0,05, maka H<sub>01</sub> ditolak dan H<sub>a1</sub> diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Disiplin kerja

- (X1) terhadap Kinerja karyawan pada PT. AWOT Global Logistict cabang Cirendeu.
- b. Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. AWOT Global Logistict cabang Cirendeu. Hal ini dapat dibuktikan dengan persamaan regresi  $Y = 36,407 + 0,087 X_2$  dan hasil uji t diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel ( $9,232 > 2,006$ ), hal tersebut dapat diperkuat dengan nilai Sig.  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_01$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan pada PT. AWOT Global Logistict cabang Cirendeu.
- c. Disiplin kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. AWOT Global Logistict cabang Cirendeu. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi  $Y = 10,222 + 0,517 X_1 + 0,100 X_2$  dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,598 atau 59,8% sedangkan sisanya 40,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini, dan hasil uji f hipotesis diperoleh dengan nilai F hitung  $> F$  tabel ( $43,0224 > 3,18$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig.  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_03$  ditolak dan  $H_3$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. AWOT Global Logistict cabang Cirendeu
- DAFTAR PUSTAKA**
- [1] Antika, Nurindah Dwi A, Mujita Fajar Nataraningtyas, Elok Venada tessa Lonikat, dan Jojok Dwiridotjahjono, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Ptpn X Pabrik Gula Lestari Kertosono," *Jurnal Manajemen Dan Organisasi (Jmo)* 12 No. 2, (2021): 99-108.
- [2] Chusnah, C., & Purwanti, H. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sgi. *Kinerja*, 2(01), 122-132.
- [3] Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 113-125.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- [4] Kristanti, D., & Lestari, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 4(2), 107- 116.
- [5] Nurharyati, N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kertasmaya Kabupaten Indramayu. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 6(2), 142-150.
- [6] Octaviani, I. S., & Pricilla, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertama Logistics Service. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 4(1), 47-59.
- [7] Purnomo, H., Andika, C., Djudi, M., & Mayowan, Y. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- [8] Srisiska, S., Ahyani, N., & Missriani, M. (2021). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), 1456-1465.
- Tampubolon, L. Y., Fahria, R., & Maulana, A. (2020, November). Pengaruh Corporate Social Responsibility terhadap Financial Distress: Peran Moderasi
- [9] Firm Life Cycle. In *Prosiding BIEMA (Business Management, Economic, and Accounting National Seminar)* (Vol. 1, pp. 739-750).
- [10] Ulfa, Z. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Simplex*, 2(2).
- [11] Wahyuni, I., & Subaida, I. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN Melalui Kepuasan Kerja Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten S. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 1(1), 186-200.

- [12]Wanta, F. T., Trang, I., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor inspektorat kabupaten minahasa tenggara di masa pandemi COVID-19. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 113-122. Sumber Buku :
- [13]A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia=Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- [14]A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- [15]A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- [16]Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- [17]Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.
- [18]A Muri Yusuf. 2017. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.
- [19]Arikunto, Suharsimi. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [20]Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Cetakan 1. Yogyakarta:Gava Media
- [21]Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- [22]Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- [23]Emron, Edison. dkk (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [24]Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [25]Ghozali, Imam. 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- [26]Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [27]Hasibuan, P.S. Malayu. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Penerbit: PT. Bumi Aksara.
- [28]Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- [29]Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [30]Hussein Fattah (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Elmatara, Jakarta. Santoso, S. (2015). *SPSS20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi*, Jakarta, PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- [31]Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- [32]Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- [33]Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta.
- [34]Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- [35]Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [36]Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- [37]Syofian Siregar, (2014), *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*, Jakarta: Bumi Aksara.
- [38]Wardan, K. 2020. "Motivasi Kerja Guru Dalam Pembelajaran". *Media Sains Indonesia*.