

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TELENET KOTA TANGERANG

Ananda Okta Mahardhika¹, Komarudin²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ anandaokta1210@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² Dosen00277@unpam.ac.id

Abstract

This research is titled "The Influence of Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT TeleNet Kota Tangerang". This study aims to determine the influence of motivation and discipline on employee performance at PT TeleNet Kota Tangerang. This type of research is quantitative. The analysis methods used in this study are validity test, reliability test, classical assumption test, descriptive analysis, simple linear regression test, multiple linear regression test, correlation coefficient test, determination coefficient test, t-tests and F-tests. The population in this study is employees of PT TeleNet Kota Tangerang using a saturated sample, which is 62 respondents. The results of this study based on the determination coefficient show that Motivation and Discipline have a contribution to Employee Performance of 0.726 or 72.6% while the remaining 27.4% are other variables that are not studied. The results showed that the multiple linear regression equation $Y = 6.971 + 0.215 X1 + 0.570 X2$. The value of the correlation coefficient of Motivation (X1) to Performance (Y) is 0.759, which means that the two variables have a strong level of relationship, the coefficient value of Incentive (X2) to Performance (Y) is 0.707, which means that both variables have a strong level of relationship. The results of the simultaneous influence of the independent variable on the bound variable were obtained with a value of $F_{cal} = 78.101 >$ a value of $F_{table} = 3.15$, so that it can be concluded that partially or simultaneously there is an influence between Motivation and Discipline on Employee Performance of PT TeleNet Kota Tangerang.

Keywords: Motivation, Discipline, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini berjudul pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT TeleNet Kota Tangerang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT TeleNet Kota Tangerang. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, uji regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, Uji t dan Uji f. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT TeleNet Kota Tangerang dengan menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 62 responden. Hasil penelitian ini berdasarkan koefisien determinasi menunjukkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja mempunyai kontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,726 atau 72,6% sedangkan sisanya 27,4% adalah variabel lain yang tidak diteliti. Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi linear berganda $Y = 6,971 + 0,215 X1 + 0,570 X2$. Nilai koefisien korelasi Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,759 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat, nilai koefisien Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,707 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Hasil pengujian pengaruh simultan variabel bebas terhadap

variabel terikatnya diperoleh nilai nilai Fhitung = 78,101 > nilai Ftabel = 3,15, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial maupun simultan terdapat pengaruh antara Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT TeleNet Kota Tangerang.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Motivasi karyawan, baik intrinsik maupun ekstrinsik, memainkan peran penting dalam memengaruhi kinerja mereka. Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja lebih baik, menghadapi tantangan dengan sikap positif, dan memberikan kontribusi lebih besar kepada organisasi.

Untuk mendapatkan kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan, perusahaan mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada para karyawan nya, agar mereka bekerja dengan baik dan giat sehingga mencapai target perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, penulis bermaksud meneliti Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dalam konteks ini, peneliti mengidentifikasi adanya masalah di PT TeleNet Kota Tangerang.

Berikut ini data pertumbuhan kinerja karyawan selama tiga tahun terakhir PT TeleNet Kota Tangerang.

Tabel 1. 1
 Data Kinerja Karyawan PT TeleNet Kota Tangerang

No	Aspek Kinerja	Indikator	Tingkat Pencapaian		
			2021	2022	2023
1	Kualitas Pelayanan	Kendala Jaringan	98,5%	97%	98%
		Respon Waktu Layanan	200%	120%	150%
		Penyelesaian Masalah Pertama Kali	85%	80%	90%
2	Produktivitas	Jumlah Instalasi VSAT per Bulan	83,33%	90%	75%
		Jumlah Pemeliharaan Jartup per Bulan	75%	70%	80%
		Penyelesaian Masalah Rata-rata per Teknisi	80%	90%	95%
3	Kepuasan Pelanggan	Skor Kepuasan Pelanggan (CSAT)	90%	85%	92%
		NPS (Net Promoter Score)	70%	65%	75%
		Feedback Positif dari Pelanggan	90%	85%	95%
4	Kepatuhan Terhadap Prosedur	Kepatuhan SOP	100%	100%	100%
		Pelatihan Keamanan Kerja yang Diselesaikan	95%	90%	98%
		Laporan Indisen atau Pelanggaran	0%	0%	0%
5	Inovasi dan Peningkatan Diri	Jumlah Karyawan yang Mengikuti Pelatihan Teknis	70%	80%	60%
		Sertifikasi Baru Diperoleh	80%	86%	90%
		Ide Inovatif yang Diimplementasikan	50%	40%	60%
6	Kolaborasi dan Komunikasi	Skor Kolaborasi Tim	86%	90%	86%
		Jumlah Pertemuan Tim yang Efektif	66%	75%	50%
		Kepuasan Komunikasi Internal	85%	88%	80%
7	Kepatuhan Terhadap Target	Pencapaian Target Penjualan Layanan VSAT	110%	105%	100%
		Pencapaian Target Pemeliharaan Jartup	105%	100%	110%
		KPI Umum yang Dicapai	95%	90%	97%

Sumber: Data Diolah Penulis (2024)

Berdasarkan data pada tabel 1.1, indikator kinerja Selama tiga tahun terakhir (2021-2023), kinerja perusahaan penyedia layanan VSAT dan Jartup menunjukkan peningkatan signifikan. Data terendah pada tahun 2021 adalah jumlah ide inovatif yang diimplementasikan sebesar 40%, sedangkan data tertinggi adalah kepatuhan terhadap SOP dan pencapaian target layanan VSAT dan Jartup sebesar 100%. Pada tahun 2022, data terendah tercatat pada jumlah pertemuan tim yang efektif sebesar 66%, sementara data tertinggi tetap pada kepatuhan terhadap SOP sebesar 100%. Tahun 2023 menunjukkan perbaikan, dengan data terendah adalah ide inovatif yang diimplementasikan sebesar 60%, dan data tertinggi berada pada respon waktu layanan, kepatuhan SOP, dan pencapaian target layanan masing-masing mencapai 200%, 100%, dan 110%. Hal ini mencerminkan fokus perusahaan pada peningkatan inovasi, kolaborasi tim, dan efisiensi pelayanan, dengan tetap menjaga kepatuhan prosedur dan pencapaian target secara optimal.

Memberikan motivasi ialah faktor kunci untuk memajukan kinerja karyawan, karena motivasi ini berdampak positif bagi karyawan itu sendiri. Namun, di PT TeleNet Kota Tangerang, motivasi kerja karyawan cenderung stagnan bahkan menurun. Hal ini tercermin dari keluhan tentang lambannya pelayanan dan penanganan serta kurangnya integrasi sistem yang ada. Menurut Hafidz bersama rekan-rekan (2019:52), motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang bekerja dengan semangat, sehingga dapat bekerja secara efisien serta berintegritas serta memberikan upaya maksimal untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan data kinerja karyawan pada PT. TeleNet Kota Tangerang pada periode 2020 - 2023, adalah sebagai berikut:

Dari Tabel 1.2, dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2021 – 2023 terdapat penurunan kinerja karyawan yang di rata-rata kan sebagai berikut , ditahun 2021 mencapai rata – rata sebesar 77%

kemudian di tahun 2022 sebesar 80%, dan di tahun 2023 sebesar 83,6%. Oleh karena itu PT TeleNet Kota Tangerang berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan nya agar perusahaan bisa mencapai target yang telah ditetapkan.

Tabel 1. 2

Penilaian Kinerja Karyawan PT TeleNet Kota Tangerang Periode 2021-2023

No	Indikator Kinerja Karyawan	2021	2022	2023
1	Kualitas Kerja	82%	85%	88%
2	Kuantitas Kerja	78%	80%	83%
3	Tanggung Jawab	75%	78%	82%
4	Kerjasama	80%	83%	86%
5	Inisiatif	70%	74%	79%
Rata - Rata		77%	80%	83,6%

Sumber: Human Resource , (2024)

Dalam hal ini peneliti melihat adanya suatu fenomena di PT. TeleNet Kota Tangerang dimana terdapat kurangnya disiplin karyawan seperti karyawan sakit, izin, dan terlambat. Hal ini tentu dapat mengganggu berjalannya kegiatan operasional di PT. TeleNet Kota Tangerang. Berikut ini data kehadiran atau absensi karyawan pada PT. TeleNet Kota Tangerang :

Tabel 1. 3

Data Absensi Karyawan PT. TeleNet Kota Tangerang Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja (Tahun)	Absensi					
			A	Presentase	T	Presentase	I	Presentase
2021	62	246	78	31,7%	44	17,8%	216	87,8%
2022	62	245	34	13,8%	27	11%	190	77,5%
2023	62	246	27	10,9%	55	22,3%	55	22,3%

Sumber: Data Absensi PT. Tele Net Kota Tangerang (2021-2023)

Berdasarkan data absensi karyawan PT. TeleNet Kota Tangerang pada periode 2021 hingga 2023, terdapat beberapa perubahan signifikan yang mencerminkan tingkat kedisiplinan dan kehadiran karyawan selama tiga tahun tersebut. Dalam kurun waktu tersebut, jumlah karyawan yang bekerja tetap stabil, yakni sebanyak 62 orang setiap tahunnya, dengan jumlah hari kerja yang juga relatif konsisten, yaitu 246 hari pada tahun 2021 dan 2023, serta 245 hari pada tahun 2022. Terkait dengan absensi, data menunjukkan adanya tiga kategori utama yaitu absensi tanpa keterangan (alpa), keterlambatan, dan izin. Setiap kategori ini mengalami tren yang bervariasi selama tiga tahun.

Pada kategori absensi alpa, terlihat bahwa jumlah hari tanpa keterangan menurun secara konsisten dari tahun ke tahun. Pada tahun 2021, jumlah hari alpa mencapai 78 hari (31,7%), kemudian turun drastis menjadi 34 hari (13,8%) pada tahun 2022, dan kembali berkurang menjadi

27 hari (10,9%) pada tahun 2023. Penurunan ini menunjukkan adanya perbaikan kedisiplinan di antara karyawan, mungkin berkat kebijakan perusahaan yang lebih ketat dan efektif dalam mengurangi ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas.

Di sisi lain, kategori keterlambatan menunjukkan pola yang fluktuatif. Pada tahun 2021, jumlah hari terlambat tercatat sebanyak 44 hari (17,8%), yang kemudian menurun menjadi 27 hari (11%) pada tahun 2022. Namun, angka ini kembali meningkat cukup tajam pada tahun 2023 menjadi 55 hari (22,3%). Hal ini mengindikasikan adanya tantangan yang perlu diatasi perusahaan dalam menjaga kedisiplinan waktu kedatangan karyawan, meskipun sempat menunjukkan perbaikan di tahun 2022.

Sementara itu, untuk kategori izin, terjadi penurunan yang cukup signifikan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2021, jumlah izin mencapai angka tertinggi yaitu 216 hari (87,8%). Angka ini menurun menjadi 190 hari (77,5%) pada tahun 2022, dan penurunan yang lebih drastis terjadi di tahun 2023, di mana jumlah hari izin hanya tercatat sebanyak 55 hari (22,3%). Penurunan ini dapat disebabkan oleh perubahan kebijakan internal perusahaan yang lebih ketat dalam mengelola izin, atau meningkatnya kesadaran karyawan tentang pentingnya kehadiran di tempat kerja.

Secara keseluruhan, data absensi ini menunjukkan adanya peningkatan kedisiplinan dari para karyawan PT. Tele Net, terutama dalam hal absensi tanpa keterangan dan penggunaan izin. Namun, kenaikan kembali angka keterlambatan pada tahun 2023 menandakan perlunya evaluasi lebih lanjut untuk memahami faktor-faktor yang menyebabkan keterlambatan, serta merancang strategi baru untuk meningkatkan ketepatan waktu.

Sebagai langkah tindak lanjut, perusahaan disarankan untuk memperkuat kebijakan absensi dan waktu kedatangan, misalnya dengan memberikan penghargaan bagi karyawan yang disiplin atau menerapkan sanksi yang lebih tegas bagi yang sering terlambat. Selain itu, pendekatan yang lebih personal seperti pelatihan motivasi atau program pengingat otomatis dapat membantu meningkatkan kedisiplinan karyawan. Dengan strategi yang tepat, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan memastikan suasana kerja yang lebih efisien dan profesional.

Untuk melengkapi penelitian ini penulis mengambil data yang ada didalam perusahaan terkait dengan motivasi, berikut disampaikan data motivasi kerja yang ada di PT TeleNet Kota Tangerang :

Tabel 1. 4
 Data Motivasi Karyawan PT. TeleNet Kota Tangerang

No	Motivasi Kerja	Jumlah Karyawan	Tidak Puas	Jumlah Karyawan
1	Dorongan Mencapai Tujuan Karyawan mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal dan berpengaruh terhadap tujuan perusahaan	62	80%	20%
2	Semangat Kerja Karyawan mempunyai semangat kerja yang menimbulkan kesenangan dan mendorong untuk bekerja lebih giat dan lebih baik	62	80%	20%
3	Inisiatif dan Kreatifitas Karyawan mempunyai kekuatan dan kemampuan untuk memulai suatu pekerjaan dengan penuh energy serta karyawan mempunyai kemampuan untuk menemukan hubungan baru dan membuat kombinasi baru sehingga dapat menemukan sesuatu yang baru	62	70%	30%
4	Rasa Tanggung Jawab Setiap karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	62	80%	20%
5	Kemauan Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena pengaruh dari luar, seperti orang lain atau lingkungan. Kemauan ini merupakan bentuk reaksi akibat adanya tawaran dari pihak lain	62	80%	20%

Sumber : Data PT TeleNet Kota Tangerang (2024)

Berdasarkan survey awal yang peneliti lakukan kepada PT TeleNet kota Tangerang pada aspek Karyawan mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, dan berpengaruh terhadap tujuan perusahaan mendapat nilai persentase nilai persentase tidak puas sebesar 20% dan puas sebesar 80%. Aspek Karyawan mempunyai semangat kerja yang menimbulkan kesenangan dan mendorong untuk bekerja lebih giat dan lebih baik mendapat nilai persentase tidak puas sebesar 20% dan nilai persentase puas sebesar 80%. Aspek Karyawan mempunyai kekuatan dan kemampuan untuk memulai suatu pekerjaan dengan penuh energy serta karyawan mempunyai kemampuan untuk menemukan hubungan baru dan membuat kombinasi baru sehingga dapat menemukan sesuatu yang baru perusahaan mendapat nilai persentase tidak puas sebesar 30% dan nilai persentase puas sebesar 70%. Setiap karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu mendapat nilai persentase tidak puas sebesar 20% dan nilai

persentase puas sebesar 80%, dan pada aspek Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena pengaruh dari luar, seperti orang lain atau lingkungan. Kemauan ini merupakan bentuk reaksi akibat adanya tawaran dari pihak lain mendapat nilai persentase tidak puas sebesar 20% dan nilai persentase puas sebesar 80%.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen adalah sebuah rangkaian proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen juga dapat diartikan sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan terhadap sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Menurut Follet (2020: 5) “Manajemen sebagai seni untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan menggunakan keterampilan dalam memimpin dan mempengaruhi orang lain”.

Menurut Afandi (2019: 1) menyatakan bahwa “Manajemen merupakan proses kerjasama antar karyawan guna mencapai tujuan organisasi melalui pelaksanaannya fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan”.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu atau metode mengatur hubungan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan dan Masyarakat dapat tercapai dengan optimal.

Menurut Achmad S. Rucky (2021: 2) Manajemen SDM penerapan yang tepat dan efektif dalam proses akuisisi serta pendayagunaan sumber daya manusia. Sementara itu, Sutrisno (2020: 6) mengungkapkan bahwa Manajemen SDM meliputi kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan SDM untuk mencapai tujuan, baik bagi individu maupun organisasi.

Kinerja Karyawan merupakan hasil atau prestasi yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja karyawan dapat diukur melalui kualitas kerja, inovasi, tingkat kehadiran, dan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur perusahaan.

Menurut Syukur (2019: 4) “Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Lainnya menurut Suhardi (2019: 297) “Mendefinisikan kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu”. Menurut Mangkunegara (2019: 136) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya”.

Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil memuaskan, motivasi semakin penting karena atasan membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Motivasi kerja adalah dorongan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan maksimal dan mencapai tujuan yang ditetapkan. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk di motivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkan

Menurut Agustini (2019: 89) “Disiplin adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi”.

Menurut Mangkunegara (2020) dalam Arisanti (2019) menyatakan bahwa “Disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen yang bertujuan untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”.

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 (2017:361) berpendapat “valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya”.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Syofian Siregar (2020:55) “Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, jika dua atau lebih pengukuran dilakukan terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama.”

b. Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis ordinary least square (ols). Uji asumsi klasik antara lain :

1) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen

3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel yang diurutkan berdasarkan waktu

4) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain

c. Analisis Regresi Linier

Menurut Duwi Priyatno (2020: 134) uji regresi linier berganda yaitu menganalisis

hubungan linier antara 2 variabel independen atau lebih dengan 1 variabel dependen

d. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan seberapa kuatkah hubungan antar variabel yang lain. Untuk kekuatan hubungan, nilai koefisien korelasi berada antara -1 dan 1.

e. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan

f. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2020: 213) berpendapat “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.”

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4. 8
 Hasil Uji Validitas Motivasi

No	Pernyataan	r tabel	r hitung	Keterangan
1	X1.01	0,250	0,630	Valid
2	X1.02	0,250	0,566	Valid
3	X1.03	0,250	0,563	Valid
4	X1.04	0,250	0,534	Valid
5	X1.05	0,250	0,490	Valid
6	X1.06	0,250	0,377	Valid
7	X1.07	0,250	0,541	Valid
8	X1.08	0,250	0,563	Valid
9	X1.09	0,250	0,614	Valid
10	X1.10	0,250	0,459	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2024

Dari hasil hitung uji Validitas pada tabel 4.8 dinyatakan bahwa hasilnya valid dari 10 pernyataan pada variabel X1 yaitu motivasi. karena syarat data valid adalah r hitung > r tabel , sedangkan r tabel yang ada pada uji validitas adalah 0,250 dan untuk hasil r hitung semua lebih besar daripada r tabel.

Pada hasil uji validitas di tabel 4.9, bisa disimpulkan bahwa hasil valid untuk 10

pernyataan dari variabel X2, yaitu disiplin. Validitas data terpenuhi karena semua dari nilai r hitung untuk pernyataan diatas lebih besar daripada nilai r tabel yang ditetapkan sebesar 0,250.

Tabel 4. 9
 Hasil Uji Validitas Disiplin (X2)

No	Pernyataan	r tabel	r hitung	Keterangan
1	X2.01	0,250	0,476	Valid
2	X2.02	0,250	0,478	Valid
3	X2.03	0,250	0,730	Valid
4	X2.04	0,250	0,605	Valid
5	X2.05	0,250	0,615	Valid
6	X2.06	0,250	0,533	Valid
7	X2.07	0,250	0,687	Valid
8	X2.08	0,250	0,580	Valid
9	X2.09	0,250	0,582	Valid
10	X2.10	0,250	0,555	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2024

Tabel 4. 10
 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	r tabel	r hitung	Keterangan
1	Y.01	0,250	0,471	Valid
2	Y.02	0,250	0,439	Valid
3	Y.03	0,250	0,541	Valid
4	Y.04	0,250	0,344	Valid
5	Y.05	0,250	0,593	Valid
6	Y.06	0,250	0,674	Valid
7	Y.07	0,250	0,503	Valid
8	Y.08	0,250	0,557	Valid
9	Y.09	0,250	0,551	Valid
10	Y.10	0,250	0,626	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2024

Terdapat hasil hitung uji validitas di tabel 4.10 dinyatakan bahwa hasilnya valid dari 10 pernyataan dari variabel Y yaitu kinerja karyawan. Karena syarat dari validnya dari data adalah r hitung > r tabel. Sedangkan r tabel yang ada pada uji validitas 0,250 dan untuk hasil r hitung semua pernyataan lebih besar daripada r tabel

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 11

Hasil Uji Reliabilitas Data Variabel Motivasi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.706	10

Sumber: Data Primer (Diolah dengan spss 26)

Pada data uji reliabilitas di Tabel 4. 11, terbukti pada data dari variabel X1, yaitu

motivasi, dapat dianggap reliabel. Hal ini diperkuat pada nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,706 untuk 10 pernyataan pada kuisioner motivasi. Karena ini nilai *Cronbach Alpha* lebih dari batas minimum 0,600, maka item kuisioner untuk variabel X1 motivasi dapat dianggap reliabel

Tabel 4. 12

Hasil Uji Reliabilitas Data Variabel Disiplin (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.785	10

Sumber: Data primer (Diolah dengan spss 26)

Pada hasil uji reliabilitas di Tabel 4.12, terbukti bahwa data variabel X2, yaitu disiplin, dapat dianggap reliabel. Data ini berdasarkan nilai pada *Cronbach Alpha* sebesar 0,785 untuk 10 pernyataan pada kuisioner disiplin kerja. Dikarenakan nilai *Cronbach Alpha* lebih tinggi dari nilai minimal yang diterima sebesar 0,600, maka item-item kuisioner untuk variabel X2 disiplin dapat dianggap reliabel.

Tabel 4. 13

Hasil Uji Reliabilitas Data Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.715	10

Sumber: Data primer (Diolah dengan spss 26)

Berdasarkan data uji reliabilitas pada tabel 4.13, variabel Y yaitu kinerja terbukti reliabel. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *Cronbach Alpha* > 0,600 dengan 10 item pernyataan kuisioner pada variabel kinerja. Jika nilai *Cronbach Alpha* 0,715 > 0,600 maka item kuisioner untuk variabel Y (kinerja) dinyatakan reliabel.

c. Uji Normalitas

Hasil dari pengujian pada tabel 4.14 menampilkan nilai signifikansi sebesar 0,200, yang lebih besar daripada nilai 0,05. Berdasarkan ini, bisa disajikan bahwa distribusi pada persamaan uji tersebut adalah normal.

Selain itu, distribusi yang normal juga menunjukkan pola garis lurus diagonal

Tabel 4. 14

Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.97300487
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.081
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data primer (Diolah dengan spss 26)

d. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 15

Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.971	2.392		2.914	.005		
	X1	.215	.106	.233	2.022	.048	.350	2.853
	X2	.570	.100	.653	5.672	.000	.350	2.853

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel 4.15 diatas diperoleh nilai *tolerance* variabel motivasi (X1) dan variabel disiplin (X2) adalah 2,853 yang dimana > 10, dan nilai *tolerance value* untuk keduanya adalah 0,350 < 0,10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas antar variabel motivasi dan disiplin dalam model regresi

e. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 16

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3.673	1.392		2.639	.011
	X1	-.038	.062	-.135	-.618	.539
	X2	.003	.058	.010	.044	.965

a. Dependent Variable: ABS_RES

Pada hasil uji heteroskedastisitas di tabel 4.16 diketahui jika nilai signifikan (Sig.) pada variabel motivasi (X1) sebesar 0,539 (0,539 >

0,05) serta nilai signifikan (Sig.) variabel disiplin (X2) 0,965 ($0,965 > 0,05$), maka dapat diketahui bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas

f. Uji Regresi Linier

Tabel 4.17
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	Beta		
1	(Constant)	10.609	2.841		3.734	.000
	X1	.700	.078	.759	9.035	.000

a. Dependent Variable: Y
 Sumber: Data primer (Diolah dengan spss 26)

- 1) Nilai konstanta sebesar 10,609 menyajikan nilai dependen (Y) ketika nilai variabel independent (X1) sama dengan 0. Dengan kata lain, jika nilai X1 (motivasi) tidak berubah, nilai Y (Kinerja) diperkirakan sebesar 10,609
- 2) Koefisien regresi untuk variabel X1 (motivasi) ialah 0,700. Berikut berarti bahwa pada setiap variabel X1 (motivasi) meningkat satu unit, dan sambil mempertahankan nilai konstanta yang tetap, nilai Y (kinerja karyawan) akan meningkat sebesar 0,700 unit.

Tabel 4.18
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Disiplin (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	Beta		
1	(Constant)	8.647	2.301		3.757	.000
	X2	.734	.061	.841	12.028	.000

a. Dependent Variable: Y
 Sumber: Data primer (Diolah dengan spss 26)

- 1) Nilai konstanta sebesar 8,647 yang dapat diartikan tidak terjadinya perubahan variabel independent (X1) maka nilai dependen (Y) sebesar 8,657
- 2) Nilai koefisien regresi variabel X2 (disiplin) adalah 0,734. Artinya, jika konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel X2 (disiplin), setiap perubahan sebesar 1 unit pada variabel X2 (disiplin) akan menyebabkan perubahan pada Y (kinerja karyawan) sebesar 0,304

Tabel 4.19
 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	Beta		
1	(Constant)	6.971	2.392		2.914	.005
	X1	.215	.106	.233	2.022	.048
	X2	.570	.100	.653	5.672	.000

a. Dependent Variable: Y
 Sumber: Data primer (Diolah dengan spss 26)

- 1) Nilai konstanta a sebesar 6,971 menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) sudah memiliki nilai sebesar 6,971, meskipun tanpa adanya pengaruh dari motivasi (X1) dan disiplin (X2).
- 2) Nilai koefisien variabel motivasi (X1) adalah 0,215 bernilai positif. Sehingga jika motivasi mengalami kenaikan 1 nilai, maka kinerja karyawan akan meningkat 0,215
- 3) Nilai koefisien variabel disiplin (X2) adalah 0,570 bernilai positif. Sehingga jika disiplin mengalami kenaikan 1 nilai, maka kinerja karyawan akan meningkat 0,570

g. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4.20
 Hasil Uji Koefisien korelasi Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		X1	Y
X1	Pearson Correlation	1	.759**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	62	62
Y	Pearson Correlation	.759**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	62	62

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Data primer (Diolah dengan spss 26)

Berdasarkan pada tabel 4.20 dapat dikatakan jika nilai signifikansi (2-tailed) sebesar $0,000 < 0,05$, maka terdapat hubungan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Disiplin mempunyai hubungan yang kuat terhadap Kinerja karyawan.

Tabel 4.21
 Hasil Uji Koefisien korelasi Disiplin (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		X2	Y
X2	Pearson Correlation	1	.841**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	62	62
Y	Pearson Correlation	.841**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	62	62

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Data primer (diolah dengan spss 26)

Berdasarkan tabel 4.21 dapat disimpulkan bahwa jika nilai signifikansi antara Motivasi (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) > 0,05 maka dikatakan variabel tersebut berkorelasi. Berdasarkan pedoman derajat pada nilai Pearson correlation dari output diatas yaitu 0,841 menunjukkan bahwa hubungan antara Motivasi (X1) dan Kinerja (Y) termasuk tingkat kategori hubungan sangat kuat.

Tabel 4. 22
 Hasil Uji Koefisien korelasi Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.852 ^a	.726	.717	3.023	.726	78.101	2	59	.000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data primer (diolah dengan spss 26)

Berdasarkan hasil dari tabel 4.22 diatas diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,852. Nilai tersebut berada dalam interval 0,800 – 1,00, yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

h. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. 23
 Hasil Analisa Koefisien Determinasi Variabel Motivasi (X1) terhadap Variabel Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 ^a	.576	.569	3.726

a. Predictors: (Constant), X1

Sumber: Data primer (diolah dengan spss 26)

Data hasil di tabel 4.22 nilai koefisien korelasi yaitu R Square menghasilkan 0,576 dimana variabel motivasi (X1) memiliki pengaruh pada variabel kinerja (Y) sebesar 57,6%. Sementara itu, sisa bagian 42,4% terpengaruh oleh faktor-faktor lainnya.

Tabel 4. 24
 Hasil Analisa Koefisien Determinasi Variabel Disiplin (X2) terhadap Variabel Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 ^a	.707	.702	3.100

a. Predictors: (Constant), X2

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.24 diatas, nilai Koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0,707. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 70,7%. Sementara itu, 9,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain

Data hasil pada tabel 4.25 nilai koefisiensi determinasi yaitu R Square menghasilkan nilai 0,726 yang artinya variabel Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) memiliki pengaruh pada variabel Kinerja (Y) sebesar 72,6%. Sementara itu, 27,4% terpengaruh oleh faktor-faktor lainnya

Tabel 4. 25
 Hasil Analisa Koefisien Determinasi Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 ^a	.726	.717	3.023

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data primer (diolah dengan spss 26)

i. Uji Hipotesis

Tabel 4. 26
 Hasil Uji Hipotesis Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.609	2.841		3.734	.000
	Motivasi	.700	.078	.759	9.035	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer (diolah dengan spss 26)

Berdasarkan tabel 4.26 dari hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ialah 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 9,035 > t tabel 2,001 yang artinya terdapat pengaruh signifikan terhadap motivasi (X1) dan Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4. 27
 Hasil Uji Hipotesis Disiplin (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.647	2.301		3.757	.000
	Disiplin	.734	.061	.841	12.028	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer (diolah dengan spss 26)

Dari hasil uji t (parsial) pada tabel 4.27 menunjukkan bahwa nilai signifikansi Disiplin (X2) pada Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 12,028 > t tabel 2,001 yang artinya, terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin (X2) dan Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4. 28
Hasil Uji f
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1427.433	2	713.716	78.101	.000 ^b
	Residual	539.164	59	9.138		
	Total	1966.597	61			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Sumber: Data primer (diolah dengan spss 26)

Berdasarkan perhitungan uji f (simultan) pada tabel 4.28 menghasilkan nilai signifikansi motivasi (X1) dan disiplin (X2) pada kinerja karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung $78,101 > f$ tabel $3,15$ yang artinya terdapat pengaruh motivasi (X1) dan disiplin (X2) terhadap kinerja karyawan

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai Pengaruh Motivasi Kerja (X1) & Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT TeleNet Kota Tangerang dengan sampel sebanyak 62 dari 62 populasi dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- Motivasi Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,609 + 0,700 X1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar $0,759$ artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar $0,576$ atau sebesar $57,6\%$ sedangkan sisanya sebesar $42,4\%$ dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($9,035 > 2,001$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
- Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,647 + 0,734 X2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar $0,841$ artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar $0,707$ atau sebesar $70,7\%$ sedangkan sisanya sebesar $29,3\%$ dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($12,028 > 2,001$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya

terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

- Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,971 + 0,215 X1 + 0,570 X2$, nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar $0,852$ artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar $0,726$ atau sebesar $72,6\%$ sedangkan sisanya sebesar $27,4\%$ dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($78,101 > 3,15$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Rucky. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Gramedia.
- Afandi, P. (2019). Manajemen: Proses Kerja Sama Antar Karyawan. Jakarta: Pustaka Setia.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) . PT. Raja Grafindo. Persada, 93-189
- M.Si, D. N., & D. H. (2019). Metodologi Penelitian Sosial . Klumprik,Wiyung,Kotasurabaya 6022: Penerbit Media Sahabat Cendekia Pondok Martin Indah.
- Mangkunegara. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: RemajaRosda Karya.
- Swarjana S.K.M., M.P.H., Dr.PH, I. K. (2022). Populasi - Sampel, Teknik Sampling & Bias Dalam Penelitian. BALI: Penerbit Andi.
- Alifia, A. M., & Abdurrahman, D. (2020). Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin terhadap Produktivitas Karyawan PT Lintas Mediatama Bandung. Jurnal Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung, 6(1), 580-585.
- Bachtiar, D. (2012). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aqua Tirta Investama Klaten. Management Analysis Journal, 1(1).
- Denok, S. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja

- Karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bumi. Jurnal Semarang, 1(1), 66-82.
- [10] Azmiah et al. (2023) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia Depok. AMANAH : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen (2023) 1(2) 10-18
- [11] Budi Santoso, (2018) Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma (2021) 4(3) 251-261
- [12] (Aparicio Guterres & Supartha, n.d.) PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU
- [13] Junaedi and Indirasari (2024). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT ANGKASA PURA SOLUSI (DIVISI HUMAN RESOURCE AND GENERAL AFFAIR). JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation (2024) 2(3)
- [14] Follet, M. P. (2020). Manajemen sebagai Seni dalam Memimpin. Bandung: Alfabeta.
- [15] Siswanto, B. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jims, 7(2).
- [16] Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- [17] Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- [18] Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.
- [19] Agustian Oki. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (Bps) Kota Makassar. Universitas Negeri Jakarta, 75.
- [20] Rivai, V. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.
- [21] Rucky, A. S. (2021). Manajemen SDM: Strategi dan Implementasi. Jakarta: Erlangga.
- [22] N. Lilis Suryani (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta. JENIUS. Vol. 2, No. 3, Mei 2019
- [23] Jasman, S. H., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap
- [24] Kinerja Karyawan PT. Mawar Indah Jaya - Binjai. Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu, 2(1).
- [25] Jemmi, N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
- [26] Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Dinas Kesehatan Provinsi Jambi). Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu), 11(1).
- [27] Mangkunegara, A. A. A. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [28] Muhammad, A. R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja
- [29] Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tangerang. Jurnal Jimf, 4(3).
- [30] Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [31] Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [32] Supranto, L., & Limakrisna, N. (2011). Perilaku Konsumen dan Strategi Pemasaran. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- [33] Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [34] Veithzal, R. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Edisi ke-6). Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- [35] Wibowo. (2014). Manajemen Kinerja (Edisi Keempat). Jakarta: Rajawali Pers.