

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BPR MARCORINDO PERDANA TANGERANG SELATAN

Abdul Rohmanilah<sup>1</sup>, Ali Zaenal Abidin<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup> abdulrohmanilah7@gmail.com

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

### Abstract

*The aim of this research is to determine the influence of work discipline and motivation, both partially and simultaneously, on employee performance at PT BPR Marcorindo Perdana with a sample of 60 employees. The method used is a quantitative method. The data analysis used in this research is the classical assumption test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, t test and F test. The results of this research are that work discipline has a significant effect on employee performance in the  $Y$  regression =  $2.267 + 0.947$  Motivation has a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 12.958 + 0.639$  Work Discipline and Motivation simultaneously have a significant effect on Employee Performance with the regression equation  $Y = 11.547 + 0.248 X1 + 0.458 X2$ . The coefficient of determination value was 88.5%, while the remaining 11.5% was caused by other variables not examined in this research. The test results for the first hypothesis obtained a calculated  $t$  value  $>$   $t$  table or ( $11.832 > 2.002$ ). Based on the results of testing the second hypothesis, the calculated  $t$  value  $>$   $t$  table or ( $7.675 > 2.002$ ) is obtained. Based on the results of testing the third hypothesis, the calculated  $F$  value was  $219.244 >$   $F$  table  $3.159$ . This shows that simultaneously the work discipline and motivation variables have a significant influence on employee performance.*

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

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Marcorindo Perdana dengan sampel yang berjumlah 60 karyawan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji  $t$  dan uji  $F$ . Hasil penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan terhadap regresi  $Y = 2,267 + 0,947 X1$ , nilai korelasi sebesar 0,841 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 12,958 + 0,639 X2$ , nilai korelasi sebesar 0,940 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Disiplin Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 11,547 + 0,248 X1 + 0,458 X2$ . Nilai koefisien determinasi sebesar 88,5%, sedangkan sisanya sebesar 11,5% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil pengujian pada hipotesis pertama diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $11,832 > 2,002$ ). Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis kedua diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $7,675 > 2,002$ ). Berdasarkan pada hasil

pengujian hipotesis ketiga diperoleh nilai F hitung 219,244 > F tabel 3,159. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja dan motivasi terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan**

**1. PENDAHULUAN**

Setiap organisasi dituntut untuk mengoptimalkan sumber daya manusia dan sumber daya manusia dikelola. Manajemen hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan, Manajemen hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan karyawan, organisasi, kantor dan perusahaan. Manajemen dan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan setiap organisasi.

Sumber daya manusia di kantor atau perusahaan perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama kantor atau perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Dengan pengaturan manajemen sumber daya secara professional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif, pengelolaan pegawai secara professional ini harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasikan, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataran, dan pengembangan karirnya.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan, bagi organisasi adanya disiplin kerja tugas, sehingga diperoleh hasil yang menyenangkan sehingga akan menambah hasil yang maksimal. Selain itu juga disiplin kerja yang dapat terpeliharanya dengan baik tentu sangat memberikan keuntungan bagi perusahaan, karena jika setiap karyawan disiplin kerja dalam melaksanakan setiap pekerjaan tentu hasilnya kerja sesuai harapan perusahaan, disiplin kerja berarti mentaati setiap perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin yang baik mencerminkan sebestarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu setiap manager selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manager dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik dan untuk meelihara dan meningkatkan disiplin kerja yang baik.

Kinerja karyawan ditentukan oleh seberapa baik pengetahuan yang dimiliki karyawan. Lebih lanjut untuk menghasilkan kinerja yang baik, maka perusahaan membutuhkan system yang baik.

Tabel 1.1  
 Data KPI (Key Performance Indicator) Kinerja Karyawan PT BPR MARCORINDO PERDANA

No	Faktor Penilaian	Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023	
		Nilai	Ket	Nilai	Ket	Nilai	Ket
<b>Faktor Teknis</b>							
1	Kehadiran dan tepat waktu	79	C	80	C	76	B
2	Efektifitas dan Efisiensi Kerja	82	B	75	B	80	C
3	Kemampuan waktu dalam menyelesaikan tugas	81	B	80	C	79	B
4	Kemampuan mencapai target yang diberikan	77	C	77	C	79	C
5	Ketaatan terhadap instruksi kerja (SOP)	76	C	75	C	79	C
<b>Total Rata-rata</b>		<b>79</b>	<b>C</b>	<b>77,4</b>	<b>C</b>	<b>77,2</b>	<b>C</b>
<b>Faktor Non Teknis</b>							
6	Kedisiplinan	75	C	70	C	75	C
7	Tanggung jawab	75	C	70	C	75	C
8	Kerjasama	75	C	75	C	75	C
9	Hubungan kerja	80	B	70	C	80	B
<b>Total Rata-rata</b>		<b>76,3</b>	<b>C</b>	<b>68,8</b>	<b>C</b>	<b>76,3</b>	<b>C</b>

Sumber : CV. PT. BPR Marcorindo Perdana Tangerang Selatan 2023

Dilihat dari data penilaian kinerja karyawan PT BPR MARCORINDO PERDANA, pada tabel di atas menunjukkan penilaian dari 2 (dua) faktor penilaian berupa faktor teknis dan faktor non teknis menunjukkan penilaian kinerja yang berfluktuatif atau tidak stabil yang berada pada penilaian pada interval nilai 0,51- 0,79 pada keterangan Cukup Baik (C). Data tersebut memberikan informasi

bahwa kinerja karyawan yang harus menjadi perhatian pihak perusahaan untuk dibenahi/diperbaiki. Perbaikan kinerja karyawan diharapkan akan memberikan perubahan bagi hasil pencapaian perusahaan.

Demikian halnya dengan PT. BPR Marcorindo Perdana. Sebagaimana salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perkreditan yang berdiri sejak pada tahun 1988 saat ini PT. BPR Marcorindo Perdana mempunyai karyawan sebanyak 60 karyawan. Waktu kerja di mulai dari 08:00 sampai 17:00 sore dengan waktu istirahat selama 1 jam dari 12:00 sampai dengan jam 01:00 siang. Adapun masalah-masalah yang menyangkut disiplin dan kinerja yang saat ini ada di PT BPR Marcorindo Perdana perlu mendapat perhatian adalah mengenai disiplin karyawan dalam kehadiran waktu kerja dan disiplin kerja terhadap taat pada peraturan perusahaan. PT. BPR Marcorindo Perdana kurang begitu baik menurut data perusahaan tidak menjalankan jam kerja sesuai dengan prosedur, sehingga banyaknya karyawan yang sering datang terlambat. Dan beberapa karyawan yang tidak patuh terhadap peraturan perusahaan yang kondusif. Selain mengenai jam kerja dan absensi, masalah yang terjadi pada kedisiplinan pada karyawan yaitu masih ditemukan karyawan yang tidak menggunakan seragam maupun tidak menggunakan nametag perusahaan

Dari data yang didapat di PT BPR Marcorindo Perdana Tangerang Selatan diperoleh data absensi yang dapat dilihat pada table berikut

Tabel 1.2  
 Absensi Karyawan PT. BPR Marcorindo Perdana Tangerang Selatan Tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Tertambat 1 - 3 Kali	Tertambat >3 Kali	Pulang Cepat	Alpa
Januari	60	23	21	8	4
Februari	60	28	20	4	7
Maret	60	27	26	7	1
April	60	19	11	14	5
Mei	60	20	14	16	3
Juni	60	16	13	9	8
Juli	60	32	9	10	12
Agustus	60	28	11	12	5
September	60	17	13	5	8
Oktober	60	14	7	6	11
November	60	25	19	3	7
Desember	60	20	14	13	9

Sumber : CV PT BPR Marcorindo Perdana 2023

Berdasarkan tabel diatas bahwa tingkat keterlambatan di PT. BPR Marcorindo Perdana cukup tinggi. Dilihat dari jumlah rata-rata

keterlambatan > 3 kali sebanyak 15 karyawan, rata-rata terlambat 1s/d 3 kali sebanyak 23 karyawan, rata-rata pulang cepat 9 karyawan, dan rata-rata alpa 7 karyawan. Selain itu dapat dilihat tingkat keterlambatan tertinggi terjadi bulan Maret sebanyak 26 karyawan, pulang cepat tertinggi pada bulan Mei sebanyak 16 karyawan dan alpa paling banyak terdapat dibulan Juli sebanyak 12 karyawan. Dapat dikatakan yang paling mendominasi adalah karyawan yang terlambat 1-3 kali, Dari informasi yang didapat hal ini dikarenakan keterlambatan terjadi akibat terkena macet dan memang kurang disiplin waktu.

Motivasi kerja karyawan tidak selamanya dalam kondisi baik, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja disaat motivasi kerja pegawai menurun. Meningkatkan motivasi kerja pegawai bisa dilakukan dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawan dan juga menghargai hasil dari pekerjaan mereka.

Tabel 1.3  
 Hasil Data Pra Survei Motivasi Kerja Karyawan PT BPR Marcorindo Perdana Tahun 2023

Indikator	Pernyataan	Jumlah Responden	Setuju		Tidak Setuju	
			Orang	%	Orang	%
Kebutuhan Fisiologis	Pemberian gaji dari perusahaan sudah sesuai dengan keinginan karyawan	30	12	40%	18	60%
Kebutuhan Rasa Aman	Perusahaan menyediakan peralatan kerja yang sesuai dengan menjamin keamanan kerja karyawan	30	14	45%	16	55%
Kebutuhan Sosial	Atasan selalu mendorong karyawan untuk mampu bekerjasama dengan unit kerja lain	30	4	13,4%	26	86,6%
Kebutuhan Penghargaan	Perusahaan memberikan reward kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja	30	8	25%	22	75%
Kebutuhan Aktualisasi diri	Perusahaan menempatkan karyawan pada unit kerja tertentu sesuai dengan kemampuannya	30	11	37%	19	63%

Sumber : Hasil Pra-Survei PT BPR Marcorindo Perdana 2023

Dari data diatas, disimpulkan bahwa rata-rata karyawan tidak setuju dengan pernyataan-pernyataan yang penulis buat, yang secara tidak langsung dapat disimpulkan bahwa masih kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan yang mengakibatkan kinerja karyawan belum maksimal.

Berdasarkan alur penulis, tersebut bahwa Disiplin kerja dan motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin Kerja menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik, sedangkan motivasi kerja karyawan perlu di bangkitkan agar karyawan dapat melakukan kinerja yang baik. Sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi dapat melakukan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik. Apabila motivasi kerja karyawan bisa di bangun, maka karyawan dapat memiliki kinerja yang lebih baik di dalam organisasi atau perusahaan.

Motivasi bisa tumbuh dari faktor internal dan bisa juga dari faktor eksternal, faktor internal muncul akibat adanya keinginan individu untuk mendapatkan prestasi dan tanggung jawab dihidupnya, sedangkan faktor eksternal merupakan faktor motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang, Banyak yang dapat menjadi pendorong timbulnya motivasi eksternal, diantaranya keamanan dan keselamatan kerja, hubungan interpersonal, kondisi kerja, jenis dan sifat pekerjaan.

Kinerja karyawan dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

Seperti yang diungkapkan oleh Krisnandi dkk (2019:3) bahwa "manajemen adalah seni dan atau proses merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengawasi berbagai sumber daya untuk mencapai suatu tujuan tertentu."

Menurut Yoyo Sudaryo dkk (2018 : 174) "Manajemen adalah proses penggunaan sumber daya organisasi dengan menggunakan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien".

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya

manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai kompratif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energy tertinggi, seperti intelligence, creativity, dan imagination.

Sementara itu, menurut Sadikin dalam Nabilawati (2023:8), Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan strategis dan koheren dengan pengelolaan asset paling berharga organisasi, yaitu orang-orang yang bekerja di sana yang secara individu dan kolektif berkontribusi pada pencapaian tujuannya Dengan kata lain, pada dasarnya MSDM menggunakan konsepsi yang sama dengan manajemen umum, namun memiliki pendekatan khusus yang ditujukan spesifik pada pengelolaan sumber daya manusia.

Didalam kehidupan sehari-hari, dimanapun manusia berada dibutuhkan peraturan dan ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya, Disiplin adalah sikap atau perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi tempat ia bekerja, Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan karyawan. Menurut Afandi dalam Surbakti (2021:7), Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang - orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga terciptanya dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban

Motivasi berasal dari kata lain Motive yang berarti dorongan atau bahasa Inggrisnya to more. Motif diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri organisme yang mendorong untuk berbuat (driving force). Motif tidak berdiri sendiri, tetapi saling berkaitan dengan faktor-faktor lain, baik faktor eksternal, maupun faktor internal. Hal-hal yang mempengaruhi motif disebut motivasi.

Winardi (2016:02) "Motivasi merupakan hasil sejumlah proses bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu

Menurut Afandi (2018:84). "Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

Menurut Rivai dalam Busro (2018:88). "Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan."

### 3. METODE PENELITIAN

#### a. Uji Instrumen Data

##### 1) Uji Validitas

Menurut Ghazali (2018:51) "uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut".

##### 2) Uji Reliabilitas

Menurut Hardani dkk (2020:97) "Uji reliabilitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui kehandalan (tingkat kepercayaan) suatu item pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti. Suatu kuesioner dapat dikatakan handal/reliabel, jika menghasilkan hasil yang sama ketika pengukuran dilakukan berulang serta dilakukan dalam kondisi konstan (sama). Untuk mengukur 58 reliabilitas menggunakan uji statistik Cronbach Alpha

( $\alpha$ ). Pertanyaan kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika cronbach's alpha  $> 0,60$  dan dikatakan tidak reliabel jika cronbach's alpha  $0,50$  (Ghozali, 2018).

#### b. Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2018:160).

##### 2) Uji multikolinieritas

Menurut Ghazali (2018:106) "uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Deteksi tidak adanya Multikolinearitas dengan melihat besaran nilai dari VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance". Menurut Ghazali (2018:106) kriteria terbebas dari gejala multikolinieritas yaitu nilai VIF  $< 10$  dan nilai Tolerance  $> 0,10$ . Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut.

##### 3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Juliandi, dkk (2015:161) "uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians residual dari satu pengamatan yang lain tetap, maka homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas".

##### 4) Uji Autokorelasi

Menurut Ghazali (2018:107) menyatakan bahwa "uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu". Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem

autokorelasi. Tentu saja model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi

c. Analisis Regresi Linier

Menurut Sugiyono (2017:260) analisis regresi adalah untuk membuat 63 keputusan apakah naik dan menurunnya variabel dependent dapat dilakukan melalui peningkatan variabel independent atau tidak. Menurut Sugiyono (2017:277) bahwa: “analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

d. Analisis Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi menurut Sugiyono (2017:224) adalah angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif atau negatif, sedangkan kuatnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi. Analisis korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan, suatu variabel dengan variabel lain.

e. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:97).

f. Uji Hipotesis

Menurut Ghozali (2018:179) uji parsial (t test) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji parsial dalam data penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Menurut Ghozali (2018:98) uji

statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

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

No	Disiplin Kerja	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Saya selalu hadir dalam bekerja	0,658	0,254	Valid
2	Saya selalu datang tepat waktu	0,519	0,254	Valid
3	Saya selalu mematuhi peraturan kerja keamanan dan keselamatan kerja	0,759	0,254	Valid
4	Saya selalu mengikuti SOP yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0,637	0,254	Valid
5	Saya selalu mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu dan sesuai ketentuan yang ada	0,608	0,254	Valid
6	Saya selalu menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku	0,686	0,254	Valid
7	Saya menggunakan seragam sesuai dengan peraturan perusahaan	0,570	0,254	Valid
8	Saya bersedia menerima sanksi jika melakukan kesalahan	0,651	0,254	Valid
9	Saya akan selalu menjunjung tinggi kejujuran dan integritas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab saya	0,626	0,254	Valid
10	Saya akan selalu proaktif dalam menyelesaikan tugas dan tidak menunda-nunda pekerjaan	0,634	0,254	Valid

Sumber: Olah Data SPSS 26

Berdasarkan data tabel diatas, Variabel Disiplin Kerja (X1) diperoleh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,254), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

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

No	Motivasi	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Gaji yang saya terima dalam perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga	0,639	0,254	Valid
2	Perusahaan memberikan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku	0,609	0,254	Valid
3	Perusahaan menyediakan fasilitas kesehatan yang baik untuk karyawan	0,547	0,254	Valid
4	Perusahaan menambah personil security didalam lingkungan kantor	0,508	0,254	Valid
5	Saya merasa senang dalam bekerja karena dapat berinteraksi baik dengan rekan kerja	0,680	0,254	Valid
6	Saya termotivasi dalam bekerja karena sikap pemimpin yang baik dan sopan	0,666	0,254	Valid
7	Perusahaan selalu memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi	0,514	0,254	Valid
8	Pekerjaan yang saya kerjakan dihargai karena prestasi kerja yang baik	0,627	0,254	Valid
9	Saran dan kritik yang diberikan pimpinan membuat saya lebih maju	0,701	0,254	Valid
10	Saya memiliki ambisi yang tinggi untuk selalu berprestasi dalam bekerja	0,643	0,254	Valid

Sumber: Olah Data SPSS 26

Berdasarkan data tabel diatas, variabel Motivasi (X2) diperoleh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,254), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

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

No	Kinerja Karyawan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Saya percaya bahwa disiplin kerja yang tinggi membantu saya menjaga fokus dan produktivitas dalam setiap tugas yang saya kerjakan	0,786	0,254	Valid
2	Saya berusaha untuk selalu berkomunikasi secara jelas dan terbuka dengan rekan kerja untuk membantu menjaga koordinasi dan disiplin tim	0,610	0,254	Valid
3	Saya melihat loyalitas sebagai pondasi yang kuat dalam hubungan saya dengan perusahaan	0,735	0,254	Valid
4	Ketika saya merasa loyal terhadap perusahaan, saya merasa memiliki tanggung jawab untuk berkontribusi secara maksimal	0,611	0,254	Valid
5	Saya mampu bekerja sama dengan sesama rekan kerja dengan baik	0,612	0,254	Valid
6	Saya mampu menyelesaikan tugas tim dengan baik	0,705	0,254	Valid
7	Saya memprioritaskan tugas tugas berdasarkan urgensi dan pentingnya untuk memastikan waktu dan sumber daya diunakan secara efektif	0,685	0,254	Valid
8	Saya menetapkan tujuan yang jelas untuk diri saya sendiri sehingga dapat mengacu untuk mencapai pencapaian yang signifikan	0,726	0,254	Valid
9	Saya selalu mencari cara untuk meningkatkan efisiensi dalam setiap tugas baik dalam hal pengaturan waktu maupun penggunaan sumber daya	0,626	0,254	Valid
10	Saya menggunakan alat-alat dan teknologi yang tepat untuk meningkatkan efisiensi kerja	0,689	0,254	Valid

Sumber: Olah Data SPSS 26

Berdasarkan data tabel diatas, variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,254), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

#### b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12  
 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen Dan Dependen

Variabel	Chronbatch Alpha	Standar Chronbatch Alpha	Keputusan
Disiplin Kerja	0,834	0,60	Reliabel
Motivasi	0,816	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,869	0,60	Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, menunjukkan bahwa variable Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliable, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Chronbatch Alpha* lebih besar dari 0,60.

#### c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

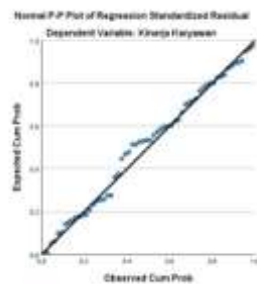
Tabel 4.3  
 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal	Mean	.000000
Parameters <sup>a</sup>	Std. Deviation	3.20838819
Most Extreme	Absolute	.097
Differences	Positive	.061
	Negative	-.097
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>b</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>	Sig.	.172
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.162
	Upper Bound	.182

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. This is a lower bound of the true significance.  
 e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2900000

Sumber: Olah Data SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi ( $0,200 > 0,05$ ). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal. Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik probability plot dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 26 seperti pada gambar dibawah ini :



Gambar 4.2

P-P Plot Uji Normalitas

Sumber: Olah Data SPSS 26

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14  
 Hasil Uji Multikolinearitas dengan Collinearity Statistic

Model	Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.889	1.549		-1.228	.228		
Disiplin Kerja	.072	.986	.064	.675	.503	.227	4.396
Motivasi	1.011	.800	.884	9.389	<.001	.227	4.396

Sumber: Olah Data SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel Disiplin Kerja sebesar 0,227 dan Motivasi sebesar 0,227 dimana kedua nilai tersebut kurang dari 10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel Disiplin Kerja sebesar 4,396 serta Motivasi sebesar 4,396 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak terjadi gejala multikolinearitas

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.15  
 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2.349	.920		2.553	.013
Disiplin Kerja	-.968	.063	-.298	-1.486	.282
Motivasi	.074	.064	.319	1.163	.258

a. Dependent Variable: ABS\_RES  
 Sumber: Olah Data SPSS 26

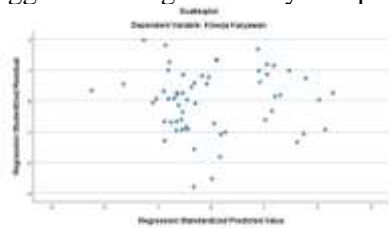
Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa semua variabel bebas menunjukkan hasil yang tidak signifikan, karena nilai signifikan Disiplin Kerja dan Motivasi lebih dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas dalam varian kesalahan. Cara lain untuk menguji heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik Scatterplot.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas dengan melihat grafik scatter plot, dengan menggunakan software Statistical Package for Social Science (SPSS) for window Versi 26, yang hasilnya sebagai berikut:

Berdasarkan hasil gambar 4.3, titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu, dengan demikian tidak terdapat gangguan



heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.



Gambar 4.3  
 Grafik Scatter Plot

4) Uji Autokorelasi

**Tabel 4.16**  
 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>a</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.947 <sup>a</sup>	.885	.881	3,264	1,846

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Olah Data SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai Durbin-Watson dari output 1,846 nilai pembandingan menggunakan tingkat signifikansi 5%, jumlah sampel 60 (n), dan jumlah variable independent 2 (k=2), kemudian pada hasil table Durbin-Watson didapatkan nilai du sebesar 1,651. Dari hasil pengujian nilai d lebih besar dari batas nilai (du) 1,651 dan kurang dari 4 - 1,651 (2,349), maka dapat diberi Kesimpulan bahwa model regresi ini tidak mengalami autokorelasi dibuktikan dengan (du < d < 4 - du) 1,651 < 1,846 < 2,349.

5) Analisis Linier

**Tabel 4.17**  
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana (X1) Terhadap (Y)

Model	Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,257	2,348		.966	.338
Disiplin Kerja	.947	.000	.841	11,832	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Olah Data SPSS 26

Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 2,267 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Disiplin Kerja (X1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 2,267 Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,947 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap meningkatnya Disiplin Kerja sebesar satu

satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,947 satuan

**Tabel 4.18**  
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana (X2) Terhadap (Y)

Model	Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,958	2,633		4,922	<.001
Motivasi	.639	.003	.710	7,675	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Olah Data SPSS 26

Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 12,958 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Motivasi (X2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 12,958 Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,639 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap meningkatnya Motivasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,639 satuan

**Tabel 4.19**  
 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,547	2,547		4,534	<.001
Disiplin Kerja	.248	.090	.314	2,754	.008
Motivasi	.458	.103	.509	4,469	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Olah Data SPSS 26

- Konstanta sebesar 11,547 yang berarti menunjukkan pengaruh positif pada variable independen Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2). Jika nilai variable independen naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variable dependen Kinerja Karyawan (Y) akan terpenuhi atau naik
- Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,248, artinya jika Disiplin Kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,248 atau 24,8%
- Koefisien regresi variabel Motivasi (X2) sebesar 0,458, artinya jika Motivasi mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 1,458 atau 45,8%.

6) Koefisien Korelasi

Berdasarkan tabel berikut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,841 masuk dalam interpretasi 0,80 – 1,000 dengan tingkat hubungan korelasi sangat kuat. Yang artinya tingkat hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan sangat kuat

**Tabel 4.21**  
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.841**
	Sig. (2-tailed)		< .001
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.841**	1
	Sig. (2-tailed)	< .001	
	N	60	60

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber: Olah Data SPSS 26

**Tabel 4.22**  
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Motivasi	Kinerja Karyawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	.940**
	Sig. (2-tailed)		< .001
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.940**	1
	Sig. (2-tailed)	< .001	
	N	60	60

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber: Olah Data SPSS 26

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Motivasi sebesar 0,940 masuk dalam interpretasi 0,80 - 1,000 dengan tingkat hubungan Sangat kuat Yang artinya tingkat hubungan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan sangat kuat

**Tabel 4.23**  
 Hasil Uji Koefisien Korelasi secara Simultan Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary								
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	Sig. F Change	
1	.941*	.885	.881	3.264	.885	219.244	2.57	< .001

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja  
 Sumber: Olah Data SPSS 26

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variable Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) sebesar 0,941 masuk pada interval 0,80 - 1,000 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan sangat kuat

7) Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel berikut, RSquare sebesar 0,707 artinya Disiplin Kerja (X1) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 70,7%, sedangkan sisanya sebesar 29,3% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 4.24**  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841*	.707	.702	5.164

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja  
 Sumber: Olah Data SPSS 26

**Tabel 4.25**  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.940*	.884	.882	3.249

a. Predictors: (Constant), Motivasi  
 Sumber: Olah Data SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, RSquare sebesar 0,884 artinya Motivasi (X2) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 88,4%, sedangkan sisanya sebesar 11,6%.

**Tabel 4.26**  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara simultan Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.941*	.885	.881	3.264

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja  
 Sumber: Olah Data SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi RSquare sebesar 0,885 yang artinya variabel Disiplin Kerja dan Motivasi secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 88,5%, sedangkan sisanya sebesar 11,5% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

8) Uji Hipotesis

**Tabel 4.27**  
 Hasil Uji t Secara Parsial Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1. (Constant)	2.267	2.348		.966	.338
1. Disiplin Kerja	.947	.888	.841	11.832	< .001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Olah Data SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $11,832 > 2,002$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  atau ( $0,001 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel 4.28**  
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1. (Constant)	12,958		-.2633		4,922	< .001
Motivasi	.639		.983		.710	7,675 < .001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $7,675 > 2,002$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  atau ( $0,001 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 4.29**  
 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	4672,068	2	2336,034	219,244	< .001 <sup>b</sup>
Residual	607,332	57	10,655		
Total	5279,400	59			

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

Sumber: Olah Data SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} 219,244 > F_{tabel} 3,159$  dengan tingkat signifikan  $0,001 < 0,05$  dengan demikian  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT BPR Marcorindo Perdana

## 5. KESIMPULAN

dari beberapa analisis yang telah dilakukan menyatakan kesimpulan sebagai berikut:

- a. Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai  $t_{hitung} 11,832 > t_{tabel} 2,002$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka menandakan bahwa terdapat pengaruh

Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Marcorindo Perdana

- b. Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai  $t_{hitung} 7,675 > t_{tabel} 2,002$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka menandakan bahwa terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Marcorindo Perdana
- c. Disiplin Kerja dan Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan PT BPR Marcorindo Perdana. Hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai  $f_{hitung} 219,224 > f_{tabel} 3,159$  dengan tingkat signifikan  $0,001 < 0,05$ , maka artinya secara simultan terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Marcorindo Perdana

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press.
- [2] Amstrong, Michael dan Angelo Baron, 1998, Manajemen Kinerja. London:
- [3] Bayazid, Erwin (2019) Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap
- [4] Kinerja Karyawan Pada PT. WIDATI PUTRMA MANDIRI
- [5] Surbakti, R. P., & Sihombing, S. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP Berastagi.
- [6] Edy, Sutrisno. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- [7] Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
- [8] George, R. Terry. (2021). Dasar-dasar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- [9] Hartatik, Indah Puji (2019). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Jogjakarta: ANDI
- [10] Hasibuan, M. S. . (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Institut Pribadi dan Pengembangan. Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta., 16(1), 77-83
- [11] Krisnadi, H., Efendi, S., & Sugiono, E. (2019). Pengantar Manajemen. Jakarta:
- [12] Kuantitatif - Teori Dan Praktik. Depok: Rajawali Pers. Laksana. LPU-UNAS.
- [13] Oktadilah, S., & Syarifuddin, S. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Indah Baru Group Genteng. *Buku Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, 5(2), 155-167.
- [14] Panuluh, T. B. D. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Ramayana Bandung. 6(3), 6093–6100
- [15] Sadikin, A., Nuraeni, L., Mutmainnah, M., Yuniwati, I., & Riyanti, A. (2023). Pengaruh Kompensasi Strategis, Pengembangan SDM Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK. 5(4), 10793-10800.
- [16] Sedarmayanti. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- [17] Simamora, H. 2021, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ketiga, STIE
- [18] Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela (2021). *Metodologi Penelitian*
- [19] Siswanto. 2017. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- [20] Sukmadi. (2017). *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: Humaniora Utama Press.
- [21] Suud, F.M. and Rivai, M.I., 2022. Peran Lingkungan dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa SD di Banjarnegara. *JCOMMENT (Book of Community Empowerment)*, 3(2), pp.64-76.
- [22] Tarjo. (2019). *Metode Penelitian Sistem 3x Baca*. Jakarta: Deepublish
- [23] Veithzal. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta : Murai Kencana
- [24] Winardi. 2016. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- [25] Yoyo, Sudaryo, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :
- [26] Agytama, F. (2022). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Bapas Kelas II Klaten (Skripsi, Universitas Widya Dharma).
- [27] Amris, Mohamad Ma'sum (2019) *Analisis Manajemen Pengelolaan Sampah Ditinjau Dari Fiqh Lingkungan (Studi Pada Tempat Pemrosesan Akhir (TPA) Sampah Desa Sekoto, Kecamatan Badas, Kediri)*. Undergraduate (S1) thesis, IAIN Kediri.
- [28] Apriliani, A. P., & Ratnamasih, I. (2023). Pengaruh reward dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang (Skripsi, Universitas Pasundan Bandung).
- [29] Avilla, C. S., & Indah, D. Y. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan reward terhadap motivasi kerja karyawan divisi senjata pada PT. Pindad (Persero) Kota Bandung (Skripsi, Universitas Pasundan Bandung).
- [30] Bayazid, E. (2019). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Widati Putra Mandiri Pringsewu (Skripsi, IIB Darmajaya).
- [31] Cahya, Fajar Nur (2022) *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Karya Medi Tama*. Skripsi thesis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- [32] Diana, T., & Rahmat, D. (2022). Analisis pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau. *Jurnal Ekonomi STIEP (JES)*, 7(1), 1-10.
- [33] Emily, D., & Kadang, C. D. (2020). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Temara Mas Sakti di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(2), 398-405.
- [34] Halim, A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(1), 32-41.