

## PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UNIT PAYMENT COLLECTION INDIHOME PT. TELKOM INDONESIA WITEL TANGERANG

Ghessa Geovalevi Marza<sup>1</sup>, Lili Sularmi<sup>2</sup>

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

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup> lilisularmi.ls81@gmail.com

### *Abstract*

*This research aims to determine the influence of motivation and work discipline on employee performance at the Indihome PT Payment Collection Unit. Telkom Indonesia Witel Tangerang, either partially or simultaneously. The research method used is a quantitative method. Based on hypothesis testing, the results of motivation on employee performance with the value of  $t \text{ count} < t \text{ table}$  or  $1.830 < 2.001$  with a significance value of  $0.072 < 0.05$ . So it can be concluded that partially motivation has no significant effect on employee performance. The results of the work discipline hypothesis test on employee performance obtained the value of  $t \text{ count} > t \text{ table}$  or  $12.083 > 2.001$  with a significance value of  $0.000 < 0.05$ . So it can be concluded that partially work discipline has a significant effect on employee performance. Based on the results of hypothesis testing, the value of  $F \text{ count} > F \text{ table}$  or  $75.481 > 3.16$  with a significance of  $0.000 < 0.050$ . So it can be concluded that simultaneously motivation and work discipline together have a significant effect on employee performance.*

*Keywords : Work Discipline, Job Placement, and Employee Performance*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Unit Payment Collection Indihome PT. Telkom Indonesia Witel Tangerang, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Berdasarkan uji hipotesis diperoleh hasil motivasi terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  atau  $1,830 < 2,001$  dengan nilai signifikansi  $0,072 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji hipotesis disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $12,083 > 2,001$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  atau  $75,481 > 3,16$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,050$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan motivasi dan disiplin kerja secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja,dan Kinerja Pegawai.

## 1. PENDAHULUAN

Pada perkembangan era globalisasi setiap perusahaan dituntut untuk dapat memaksimalkan dan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya agar mampu mempersiapkan persaingan global yang semakin ketat dan tuntutan yang semakin tinggi. Dalam hal ini sistem pengelolaan sumber daya manusia yang efektif merupakan kunci keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Bahwa setiap organisasi atau perusahaan memiliki tujuan utama, yaitu menghasilkan keuntungan sebesar-besarnya. Untuk dapat mempertahankan ataupun meningkatkan keuntungan dalam persaingan bisnis yang semakin ketat saat ini, maka perusahaan dituntut memiliki banyak strategi ataupun inovasi - inovasi baru dalam pengelolaan kegiatannya.

Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi roda penggerak operasional organisasi dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Sehingga menjadi faktor pendukung utama perusahaan dalam menerapkan strategi organisasi. Pada dasarnya setiap organisasi atau perusahaan merupakan tempat sekumpulan orang-orang yang melaksanakan suatu pekerjaan dalam melakukan suatu kegiatan guna meraih tujuan yang sama. Dalam rangka mencapai tujuan organisasi harus mampu mengikuti setiap perkembangan agar dapat meningkatkan dan mengembangkan daya saing serta kinerja yang efektif dan efisien.

Maka dari itu sebuah organisasi dituntut harus bisa mengelola sumber daya manusia (SDM) yang merupakan suatu aspek yang sangat penting dari seluruh sumber daya yang tersedia dalam organisasi. Sebuah organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai yang berkompeten dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat, disiplin dan berkeinginan mencapai pekerjaan dengan optimal. Pada diri manusia memiliki kemampuan untuk tumbuh dan berkembang dimana suatu pegawai itu bekerja, sehingga seorang pemimpin di suatu organisasi atau perusahaan harus ada dorongan motivasi terhadap pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya. Tentunya peranan motivasi sangat berpengaruh terhadap dorongan pekerjaan mereka

sehingga pegawai disiplin dan memiliki kinerja yang baik dalam bekerja.

Selain manusia dan informasi, sumber daya yang dapat menjadi modal penting suatu organisasi adalah organisasi itu sendiri. Organisasi sebagai suatu entitas dengan kemampuan adaptasi dan komunikasi yang tinggi dalam mengintegrasikan visi, misi, nilai-nilai, dan strategi membentuk suatu kekuatan dalam suatu kultur kinerja (performance culture) sehingga energi seluruh komponen dapat fokus dalam pencapaian tujuan strategis yang telah digariskan merupakan modal penting dalam proses manajemen sumber daya manusia. Fleksibilitas tiap-tiap komponen organisasi untuk mengarahkan fokus strateginya ke sasaran utama organisasi yang sangat penting.

Sumber daya manusia yang berkinerja optimal akan mendorong dan memudahkan dalam keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi sehingga mampu mencapai visi dan misi organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik, ini akan mempersulit dan menjadi faktor penghambat perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Ganyang (2018:187), “mengatakan bahwa keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja adalah tingkat efektivitas dan efisiensi yang ditunjukkan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari di suatu organisasi atau perusahaan pada periode tertentu”.

Pada PT. Telkom Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa layanan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dan jaringan telekomunikasi. dalam meningkatkan motivasi pegawai PT. Telkom Indonesia yaitu memberikan apresiasi dan penghargaan kepada pegawai yang dinobatkan sebagai pegawai berprestasi. Dalam penilaian pegawai berprestasi itu sendiri pun tidak luput dari aspek penilaian disiplin, kerapian, kecermatan, ketelitian, sikap, tanggung jawab, dan kerjasama tim yang baik.

PT. Telkom Indonesia hal ini dibuktikan dengan pegawai yang hanya melaksanakan pekerjaannya sebagai penggugur kewajiban saja tanpa memiliki kemauan dan kerelaan untuk memberikan kontribusi yang positif untuk

mewujudkan tujuan dari perusahaan, hal tersebut mengakibatkan beberapa target yang diberikan oleh perusahaan tidak tercapai dengan baik. Berikut adalah data target dan pencapaian unit paymen collection indihome pada PT. Telkom Indonesia Witel Tangerang.

Tabel 1. 1 Data Kinerja Pencapaian Tunggakan Pelanggan Indihome PT. Telkom Indonesia Witel Tangerang Tahun 2020 - 2022

No	Tahun	Target	UNPAID	Presentase (%)	PAID	Presentase (%)
1	2020	3.369	1.503	44,61%	1.866	55,38%
2	2021	4.120	2.240	54,37%	1.880	45,63%
3	2022	2.632	1.789	67,97%	843	32,03%

Sumber: Officer 1 Finance & Collection

Dilihat dari tabel 1.1 dapat disimpulkan pencapaian di 3 tahun terakhir memenuhi target perusahaan berada di atas 40% namun ditahun 2022 target tidak terpenuhi. Terlihat pada tahun 2020 target tunggakan pelanggan tercapai diangka 1866 Paid SSL (55,39%) memenuhi target yang telah ditentukan, dan pada tahun 2021 mengalami penurunan namun target yang telah di tentukan perusahaan masih tercapai di angka 1.866 Paid SSL (45,63%). Dan pada tahun 2022 mengalami penurunan signifikan dengan perolehan 843 Paid SSL (32,03). Hal ini disebabkan pegawai yang kurang sigap dan maksimal dalam mengawal tunggakan tagihan pelanggan indihome.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi pada suatu organisasi atau perusahaan sangatlah berperan penting bagi kemajuan organisasi, yang mendorong semangat kerja pegawai sehingga mereka bekerja dengan optimal dan memberikan semua kemampuannya yang akan berdampak baik bagi sebuah organisasi. Motivasi menjadi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan disiplin untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Menurut Wibowo (2017:322) menyatakan bahwa “Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, dan menunjukan intesitas bersifat terus-menerus serta adanya tujuan.”

Tabel 1. 2 Data Pemberian Motivasi Pegawai Unit Payment Collection Indihome PT. Telkom Indonesia Witel Tangerang Tahun 2020 - 2022

No	Indikator	Deskripsi	Benefit		
			2020	2021	2022
1	Kebutuhan fisik	Pemberian Bonus	Ada	Ada	Ada
		Uang Makan	Tidak	Tidak	Tidak
		Biaya Transport	Ada	Ada	Tidak
2	Kebutuhan rasa aman dan keselamatan	Asuransi Kecelakaan Kerja	Ada	Ada	Ada
		Perengkapan Keselamatan Kerja	Tidak	Tidak	Tidak
		Asuransi Kesehatan	Ada	Ada	Ada
3	Kebutuhan sosial	Rekan Kerja	Ada	Ada	Ada
4	Kebutuhan akan penghargaan	Penghargaan Diri	Ada	Ada	Ada
		Pengakuan Prestasi	Ada	Ada	Ada
5	Kebutuhan perwujudan diri	Pelatihan Kemampuan	Ada	Ada	Ada

Sumber: Officer 1 Finance & Collection

Dari data tabel 1.2 dapat dilihat, bahwa motivasi yang diberikan kepada pegawai belum sepenuhnya terealisasi dengan apa yang diharapkan pegawai. Terutama pada tahun 2022 terlihat pada tabel di atas biaya transport menjadi tidak ada sedangkan pada tahun 2021 dan 2020 biaya transport masih ada. Selain itu uang makan dan perlengkapan keselamatan kerja belum terealisasi. dengan demikian sehingga kurangnya dorongan semangat kerja para pegawai.

Menurut Zainal & Basalamah (2017:599) mengemukakan bahwa “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Berdasarkan hasil observasi peneliti terkait dengan kedisiplinan pegawai pada unit payment collection indihome PT Telkom Indonesia Witel Tangerang juga masih dikategorikan kurang baik dan dapat dilihat hasil dari tabel 1.3 pada tahun 2022 dibawah ini

Tabel 1. 3 Data Absensi Pegawai Unit Payment Collection Indihome PT. Telkom Indonesia Witel Tangerang Tahun 2020 - 2022

Tahun	Jumlah pegawai	JHKE	Alpa	Izin	Sakit	Jumlah	Persentase
2020	60	264	10	2	9	21	79%
2021	60	264	18	0	1	19	71%
2022	60	264	15	10	3	28	106%

Sumber: Officer 1 Finance & Collection

Dari data tabel 1.3 disebutkan bahwa kedisiplinan dari tahun ke tahun masih tetap

bermasalah dimana masih ada karyawan yang tidak mematuhi aturan perusahaan untuk tidak alpa, karena dampak dari tidak hadirnya pegawai tanpa keterangan (alpa) maka perusahaan suatu saat akan mempertimbangkan perpanjangan kontrak kerja bagi pegawai itu sendiri. Berdasarkan data di atas bahwa kehadiran pada tahun 2020 yaitu 79%, sedangkan pada tahun 2021 mengalami penurunan menjadi 71%, dan mengalami peningkatan pada tahun 2022 menjadi 106%.

Dengan demikian motivasi kerja dan disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu organisasi atau perusahaan, agar terciptanya sumber daya manusia (SDM) yang produktif. Apabila pegawai merasa senang dalam menjalankan pekerjaannya, mereka pada umumnya akan mempunyai sifat disiplin dalam bekerja, dan sebaliknya apabila semangat kerja mereka rendah maka akan terjadinya sumber daya manusia yang tidak produktifitas yang tentunya akan berdampak kurang baik bagi perusahaan. Selain itu dampak baik dari termotivasinya pegawai dalam meningkatkan disiplin bekerja, akan terjadi suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan perusahaan, baik peraturan yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta mampu menjalankan dan tidak mengelak ketika menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang.

Dengan masih banyaknya pegawai yang tanpa keterangan dan izin tentu akan memiliki dampak pada pencapaian kinerja yang kurang optimal. Jika dibiarkan terus menerus nantinya akan memberikan permasalahan yang serius bagi organisasi secara keseluruhan

## **2. PENELITIAN YANG TERKAIT**

Jayanti Ardhani, Sri Langgeng Ratnasari (2019) Diterbitkan oleh Jurnal Dimensi, Vol. 8, NO. 2, ISSN: 2085-9996 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai PT. PLN Batam Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. PLN Batam. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif, dengan populasi karyawan PT. PLN Batam sebanyak 105 pegawai. Teknik samplingnya menggunakan teknik sensus, dimana seluruh populasi diteliti. Teknik analisis statistik yang

digunakan adalah SPPS dengan Regresi Linier Berganda. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka menghasilkan kesimpulan penelitian bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai PT. PLN Batam.

Monisyah Ardeswati, Bachruddin Saleh Laturlean (2019) Diterbitkan oleh Jurnal e-Proceeding of Management Vol. 6, No.3, ISSN : 2355-9357 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Raksa Buminusa Jakarta Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang motivasi kerja sebesar 80,66%. Tanggapan responden terhadap kinerja karyawan sebesar 82,83%. Hasil uji regresi menunjukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan t hitung lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,000 dengan koefisien determinasi 0,786. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa dengan meningkatnya motivasi kerja di dalam perusahaan akan meningkatkan pula kinerja karyawan. Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa motivasi kerja dan kinerja karyawan PT.Satria Raksa Buminusa Jakarta, masing – masing dalam kondisi baik, dan terdapat pengaruh signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 61,8%

Rida Nadia Noer, Ike Rachmawati, Yana Fajar Basori (2020) Diterbitkan oleh Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Vol . 7, No 2, ISSN: 2356-2269 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Billing Manajemen Di PT. Haleyora Power ULP Sukabumi Kota Hasil koefisien determinasi menyatakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 58,4%, sedangkan sisanya 41,6% dipengaruhi oleh variabel epsilon yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh nilai konstanta a sebesar 23,089 sedangkan nilai motivasi kerjanya (b/koefisien regresi) sebesar 0,621, sehingga persamaan regresinya yaitu  $Y = 23,089 + 0,621X$ .

Angga Pratama, (2020) Diterbitkan oleh Jurnal Ilmiah Semarang Vol. 3, No.2, ISSN: 2615-6849 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wisata Angkasa Permai Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan yaitu dengan

diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $(3,054 > 1,671)$ ) dan nilai signifikansi ( $0,003 < 0,005$ ). Pada uji koefisien determinasi terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 13,84% dan sisanya sebesar 86,16% dipengaruhi oleh beberapa faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian.

Cantika Afrizya Nugraha, Fetty Poerwita Sari (2020) Diterbitkan oleh Jurnal Mitra Manajemen Vol.4, No. 3, ISSN: 2614 0365 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Infomedia Solusi Humanika Bandung Divisi Inbound Call Center) Hasil uji regresi menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT Infomedia Solusi Humanika Bandung Divisi Inbound Call Center. Disiplin kerja berpengaruh sebesar 44,50% terhadap kinerja karyawan PT Infomedia Solusi Humanika Bandung Divisi Inbound Call Center, sisanya yaitu sebesar 55,50% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dahlan, Rusdian Rauf, Muhammad Yunus (2022) Diterbitkan oleh Jurnal Mirai Manajemen Vol 7, No 1, ISSN : 2597-4084 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar. Teknik Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan jumlah responden 73 dengan menggunakan analisis data regresi liner sederhana, uji  $t$ , korelasi dan terminasi. Adapun hasil penelitian ini, disiplin kerja pegawai mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar.

Luthfi Maadjid Abdullah, Alex Winarno (2022) Diterbitkan oleh Jurnal Sumber Daya Manusia Volume 9, No 3., ISSN: 2715-9671 Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), TBK Cabang Rengat Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Bank Negara Indonesia Cabang Rengat. Ini menggunakan pendekatan

kuantitatif deskriptif-kausalitas. Sampel jenuh digunakan untuk mengambil data dari 55 peserta penelitian, yang semuanya bekerja di PT Bank Negara Indonesia Cabang Rengat. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk menilai data. Tbk Cabang Rengat PT Bank Negara Indonesia (Persero) berupaya mensukseskan bisnis perbankan yang sangat kompetitif. Bank Negara Indonesia Cabang Rengat sangat memperhatikan kinerja pegawai, terlihat dari upayanya mendorong peningkatan kinerja. Menurut angka yang diperoleh pada tahun 2019 dan 2020, terjadi penurunan kinerja. Hasil penelitian motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pekerja PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Rengat sebesar 53,9 persen secara parsial dan simultan.

Muhamad Ekhsan (2019) Diterbitkan oleh Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Volume 13, Nomor 1., Issn : 2460-2299 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variable motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic. Hal ini dibuktikan dari hasil uji simultan (Uji F) dan hasil Uji Parsial (Uji t) juga menunjukkan nilai signifikan dari dua variabel bebas yang mendukung hipotesa. Oleh karena itu hasil uji dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja PT Syncrum Logistics.

Angela Worang, Roy F. Runtuwene (2019) Diterbitkan oleh Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 8. No. 2., Issn : 2338-9605 Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon Nilai Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,530 bernilai positif mempunyai arti bahwa jika persepsi motivasi semakin baik maka kinerja akan meningkat. Nilai koefisien regresi variabel disiplin sebesar 0,076 bernilai positif mempunyai arti bahwa jika persepsi terhadap disiplin semakin baik maka kinerja akan meningkat. Persamaan Regresi menjadi  $Y = 31,742 + 0,530 X_1 + 0,076 X_2$  Uji  $t$  digunakan untuk menguji apakah pertanyaan hipotesis benar. Uji statistik  $t$  pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh kontribusi suatu variabel penjelas secara individu dalam menerangkan variabel terikat. Hasil

uji t untuk Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y) menunjukkan nilai 0,000 dan t hitung menunjukkan nilai 4,389 artinya nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 (  $0,000 < 0,05$  ) atau nilai t hitung  $>$  t tabel (  $4,339 > 2,000$  ), maka dapat dijelaskan bahwa motivasi secara individu atau parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan PDAM Tomohon. Hasil uji t untuk Disiplin (X2) terhadap Kinerja (Y) menunjukkan nilai 0,666 dan t hitung menunjukkan nilai 0,435 artinya nilai signifikansi lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 (  $0,666 > 0,05$  ) atau nilai t hitung  $<$  t tabel (  $0,435 < 2,000$  ), maka dapat dijelaskan bahwa disiplin secara individu atau parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan PDAM Tomohon.

### 3. METODE PENELITIAN

#### a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

##### 1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika r-hitung  $>$  r-tabel maka instrumen dikatakan valid. Jika r-hitung  $<$  r-tabel maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

##### 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti

sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode Chronbach alpha

$$rca = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum St} \right)$$

#### b. Uji Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

##### 2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

##### 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

#### c. Analisis Regresi Linier

##### 1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

##### 2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1 \cdot x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2_{x_1x_2}} \sqrt{1 - r^2_{yx_2}}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk

memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5 persen atau 0.05.

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05, maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,768	0.254	Valid
X1.2	0,749	0.254	Valid
X1.3	0,696	0.254	Valid
X1.4	0,307	0.254	Valid
X1.5	0,760	0.254	Valid
X1.6	0,742	0.254	Valid
X1.7	0,820	0.254	Valid
X1.8	0,845	0.254	Valid
X1.9	0,868	0.254	Valid
X1.10	0,767	0.254	Valid

Sumber : Data Primer, Diolah Dengan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa hasil dari perhitungan yang dilakukan untuk variabel motivasi (X1) menunjukkan hasil yang sangat baik karena sampel pada penelitian ini berjumlah 60 responden dengan taraf signifikan dua arah 0,05 dengan ketentuan  $df = n - 2$ , maka  $df = 60 - 2 = 58$ , di mana r tabel sebesar 0.254. Dan data yang didapat diatas adalah r hitung > r tabel, sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid dan kuesioner layak digunakan untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4. 10 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X2.1	1	0,254	Valid
X2.2	0,382	0,254	Valid
X2.3	0,657	0,254	Valid
X2.4	0,485	0,254	Valid
X2.5	0,611	0,254	Valid
X2.6	0,666	0,254	Valid
X2.7	0,492	0,254	Valid
X2.8	0,706	0,254	Valid
X2.9	0,660	0,254	Valid
X2.10	0,586	0,254	Valid

Sumber : Data Primer, Diolah Dengan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa hasil dari perhitungan yang dilakukan untuk variabel disiplin kerja (X2) menunjukkan hasil yang sangat baik karena sampel pada penelitian ini berjumlah 60 responden dengan taraf signifikan dua arah 0,05 dengan ketentuan  $df = n - 2$ , maka  $df = 60 - 2 = 58$ , di mana r tabel sebesar 0.254. Dan data yang didapat diatas adalah r hitung > r tabel, sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid dan kuesioner layak digunakan untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4. 11 Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y.1	1	0,254	Valid
Y.2	0,512	0,254	Valid
Y.3	0,541	0,254	Valid
Y.4	0,273	0,254	Valid
Y.5	0,362	0,254	Valid
Y.6	0,485	0,254	Valid
Y.7	0,472	0,254	Valid
Y.8	0,506	0,254	Valid
Y.9	0,307	0,254	Valid
Y.10	0,321	0,254	Valid

Sumber : Data Primer, Diolah Dengan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa hasil dari perhitungan yang dilakukan untuk variabel kinerja (Y) menunjukkan hasil yang sangat baik karena sampel pada penelitian ini berjumlah 60 responden dengan taraf signifikan dua arah 0,05 dengan ketentuan  $df = n - 2$ , maka  $df = 60 - 2 = 58$ , di mana r tabel sebesar 0.254. Dan data yang didapat diatas adalah r hitung > r tabel, sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid dan kuesioner layak digunakan untuk diolah sebagai data penelitian

## b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 15 Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

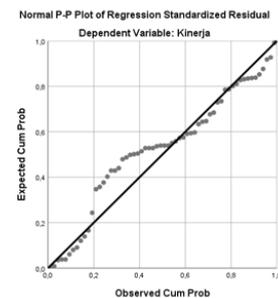
Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Motivasi (X1)	0,896	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,937	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,931	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer, Diolah Oleh SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja (Y) dinyatakan reliabel. Hal ini dibuktikan dengan masing – masing variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60.

## c. Uji Asumsi Klasik

### 1) Uji Normalitas



Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas P-Plot

Berdasarkan gambar 4.3 grafik normal probability plot di atas, menunjukkan bahwa terlihat titik yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal

### 2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 16 Hasil Uji Multikolinearitas

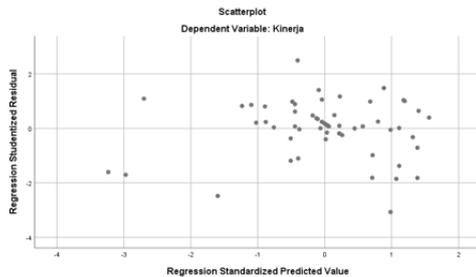
Model	Coefficients <sup>a</sup>	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	,975	1,026
	Disiplin Kerja	,975	1,026

Sumber : Data Primer, diolah dengan SPSS versi 26

Terlihat dari hasil uji multikolinearitasi tabel 4.16 terlihat bahwa nilai VIF seluruh variabel bebas lebih kecil dari 10 yaitu variabel motivasi dan disiplin sebesar 1,026 sementara nilai tolerance seluruh variabel bebas lebih besar dari 0,1 sebesar 0,975 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel

independen pada penelitian ini dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas

3) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scater Plot

Dari hasil scatter plot di atas terlihat bahwa data tidak membentuk suatu pola tertentu dan titik – titik data tidak hanya mengumpul di atas atau di bawah angka nol saja melainkan menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas pada data residual

4) Uji Autokorelasi

Tabel 4. 18 Hasil Uji Autokorelasi (Durbin-Watson)

Model Summary <sup>a</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.852 <sup>a</sup>	.726	.716	3,704	1,998

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer, diolah dengan SPSS versi 25

Dari tabel hasil output uji autokorelasi dengan Durbin – Watson di atas diperoleh nilai Durbin – Watson sebesar 1,998. Hal ini disimpulkan bahwa nilai Durbin-Watson yaitu 1,998 terletak diantara kriteria 1,550 – 2,460 yang berarti tidak ada gangguan autokorelasi

d. Analisis Regresi Linear

Tabel 4. 19 Hasil Uji Analisis Linier Sederhana Motivasi (X1)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,750	3,493		1,073	,288
	Motivasi	,103	,070	,102	1,459	,150

Sumber : Data Primer, diolah dengan SPSS versi 25

Persamaan regresi yang diperoleh dari perhitungan data di atas adalah  $Y=3,750+0,103X1$ . Ini menunjukkan bahwa,

nilai a sebesar 3,750 yang mana jika variabel Motivasi (X) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Pegawai (Y) sebesar 3,750 point. Dan didapat nilai koefisien regresi Motivasi (X) sebesar 0,103 yang mana jika konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X2) maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi (X) menghasilkan perubahan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,103 point.

Tabel 4. 20 Hasil Uji Analisis Linier Sederhana Disiplin Kerja (X2)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,750	3,493		1,073	,288
	Disiplin kerja	,794	,067	,830	11,816	,000

Sumber : Data Primer, diolah dengan SPSS versi 25

Berdasarkan perhitungan pengolahan data diatas diperoleh persamaan regresi  $Y = 3,750 + 0,794 X2$ . Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa, nilai konstanta sebesar 3,750 yang mana jika variabel Disiplin Kerja (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 3,750 point. Dan didapat nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,794 yang mana jika konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi (X1) maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja (X2) menghasilkan perubahan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,794 point.

Tabel 4. 21 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,750	3,493		1,073	,288
	Motivasi	,103	,070	,102	1,459	,150
	Disiplin kerja	,794	,067	,830	11,816	,000

a. Dependent Variable : Kinerja

Sumber : Data Primer, diolah dengan SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, maka didapatkan hasil output persamaan regresi linear berganda yaitu  $Y = 3,750 + 0,103X1 + 0,794X2$ . Dari hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa persamaan regresi tersebut mempunyai arti sebagai berikut :

a = 3,750 menyimpulkan bahwa jika motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) sama dengan 0 (nol), maka nilai dari kinerja (Y) adalah sebesar nilai konstanta yaitu sebesar 3,750

$b_1 = 0,103$  menyimpulkan bahwa jika motivasi (X1) meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,103 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) pada nilai penempatan kerja (X2).

$b_2 = 0,794$  menyimpulkan bahwa jika disiplin kerja (X2) meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,794 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) pada nilai motivasi (X1)

e. Uji Korelasi

Tabel 4. 23 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Motivasi (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary <sup>a</sup>						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,852 <sup>a</sup>	,726	,716	3,704	,726	75,481

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

b. Sumber : Data Primer, diolah dengan SPSS versi 25

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi secara simultan antara motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y) pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi yang terlihat pada nilai R sebesar 0,852 yang berarti bahwa motivasi (X1) disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) memiliki hubungan positif dan berada pada interval 0,800 – 1,000 yang artinya kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat

f. Uji Determinasi

Tabel 4. 24 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,852 <sup>a</sup>	,726	,716	3,704	,726	75,481

Sumber : Data Primer, diolah dengan SPSS versi 25

Hasil perhitungan determinasi secara simultan antara motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y) dapat diketahui koefisien determinasi Adjusted R Square adalah sebesar 0,716 atau 71,6%. Hal ini berarti bahwa 71,6% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel motivasi dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 28,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

g. Uji Hipotesis

Tabel 4. 25 Hasil Uji t Motivasi (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,566	4,890		6,251	,000
	Motivasi	,234	,128	,234	1,830	,072

Sumber : Data Primer, diolah dengan SPSS versi 25

Berdasarkan tabel di atas diperoleh  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $1,830 < 2,00172$  dan signifikan  $0,072 > 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sehingga secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai unit payment collection indihome pt. telkom indonesia witel tangerang

Tabel 4. 26 Hasil Uji t Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,990	2,723		2,567	,013
	Disiplin Kerja	,810	,067	,846	12,083	,000

Sumber : Data Primer, diolah dengan SPSS versi 25

Berdasarkan tabel di atas diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $12,083 > 2,00172$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai unit payment collection indihome pt. telkom indonesia witel tangerang.

Tabel 4. 27 Hasil Uji F Secara Simultan Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2071,706	2	1035,853	75,481	,000 <sup>b</sup>
	Residual	782,227	57	13,723		
	Total	2853,933	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Sumber : Data Primer, diolah dengan SPSS versi 25

Hasil perhitungan statistik pada tabel di atas menunjukkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  75,481 > 3,16 dengan menggunakan batas signifikansi 0,050 maka diperoleh nilai signifikansi tersebut  $0,000 < 0,050$ . Berdasarkan hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa secara simultan motivasi dan disiplin kerja secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai unit payment collection indihome pt.telkom indonesia.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti tentang “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Payment Collection Indihome PT. Telkom Indonesia Witel Tangerang”, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Secara parsial, tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai unit payment collection indihome pt. telkom indonesia witel tangerang. Hubungan ini ditemukan berdasarkan hasil uji hipotesis dimana  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $1,830 < 2,00172$  dan signifikan  $0,072 > 0,05$ . Dengan kata lain  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima
- b. Secara parsial, terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai unit payment collection indihome pt. telkom indonesia witel tangerang. Hubungan ini ditemukan berdasarkan hasil uji hipotesis dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $12,083 > 2,00172$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan kata lain  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak
- c. Secara simultan, terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) unit payment collection indihome pt. telkom indonesia witel tangerang. Hubungan ini ditemukan berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai  $f_{hitung} 75,481 > f_{tabel} 3,16$  atau signifikan  $0,000 < 0,050$ . Dengan kata lain, hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Angela Worang, Roy F. Runtuwene (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai PDAM Kota Tomohon. *Jurnal Administrast Bisnis* (2). 2338-9605
- [2] Angga Pratama. (2020), pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pt. Wisata Angkasa permai, *Jurnal Semarak* 3(2). 2615-6849
- [3] Cantika Afrizya Nugraha, Fetty Poerwita Sari (2020), pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada Pt. Infomedia Solusi Humanika Bandung Divisi Inbound Call Center). *Jurnal Mitra Manajemen*. 4 (3). 2614-0365.
- [4] Dahlan, Rusdjaman Rauf, Muhammad Yunus (2022), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar. *Jurnal Mirai Manajemen*. 7 (1), 2597-4084
- [5] Dan. (2019). *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai, 13, 4. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/337672759\\_Pengaruh\\_Motivasi\\_dan\\_Disiplin\\_Kerja\\_terdapat\\_Kinerja\\_pegawai](https://www.researchgate.net/publication/337672759_Pengaruh_Motivasi_dan_Disiplin_Kerja_terdapat_Kinerja_pegawai).
- [6] Jayanti Ardhani, Sri Langgeng Ratnasari (2019), Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln Batam. *Jurnal Dimensi*. 8(2). 2085-9996
- [7] Luthfi Maadjid Abdullah, Alex Winarno (2022), Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang.
- [8] Monisyah Ardeswati, Bachruddin Saleh Laturlean (2019), Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Saira Raksa Buminusa Jakarta. *e-Proceeding of Management*. 6 (3), 2355-9357
- [9] Muhamad Ekhsan, (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. 13(1). 2460-2299.
- [10] Priansa, D. J. (2016). Perilaku Organisasi. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Jiwa Intrapreneurship Terhadap Kinerja Pegawai, 30.
- [11] Robbins. (2016). Perilaku Organisasi. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Jiwa Intrapreneurship Terhadap Kinerja pegawai, 30.
- [12] Rida Nadia Noer, Ike Rachmawati, Yana Fajar Basori (2020), Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Billing Manajemen di Pt. Hale Yora Power Ulp Sukabumi Kota. *Jurnal ilmiah ilmu Administrasi Negara*. (2). 2356-2269