

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. THINK DESIGN PRINT DI GADING SERPONG TANGERANG

Fitriya Rohmah<sup>1</sup>, Sinta Sulistiani<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup> fitriyarahmah12@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup> dosen01876@unpam.ac.id

### Abstract

The purpose of this study is to determine the influence of work motivation and work discipline on the performance of CV. Think Design Print in Gading Serpong Tangerang both partially and simultaneously. The method used is the Descriptive Quantitative method. The population in this study is CV. Think Design Print ini Gading Serpong Tangerang. The sampling technique used was the saturated sample method with a sample of 60 respondents. The data analysis method used validity test and reliability test, data normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test and autocorrelation test, simple linear regression test, multiple linear regression, correlation coefficient, determination coefficient, partial t test and F test. The results of this study show that there is a positive and significant influence of work motivation on employee performance on CV. Think Design Print in Gading Serpong Tangerang: This can be proven from the simple linear regression equation  $Y = 10.961 + 0.764X$ . The correlation value is 0.698 (strong). The value of the determination coefficient is 48.8% (strong), the value of  $t$  is  $7,432 > 1,672$  with a significance of  $0.000 < 0.05$ . There is a positive influence and significance of work discipline on the performance of CV. Think Design Print in Gading Serpong Tangerang This can be proven from the simple linear regression equation  $Y = 7.479 + 0.723X$ . Correlation value 0.722 (strong). The value of the determination coefficient is 52.2% (strong), the  $t$ -value is  $7,955 > 1,672$  with a significance of  $0.000 < 0.05$ . Simultaneously there is a positive and significant influence of work motivation and work discipline on CV. Think Design Print in Gading Serpong Tangerang is proven by the multiple linear regression equation  $Y = 6.273 + 0.385X_1 + 0.454X_2$ . The correlation value is 0.757 (strong), the determination coefficient value is 57.3%, the  $F$  value is calculated  $38,262 > 3.159$  with a significant level of  $0.000 < 0.05$ .

Keywords: Work Motivation; Work Discipline ; Employee Performance

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Think Design Print di Gading Serpong Tangerang baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode Kuantitatif Deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Think Design Print di Gading Serpong Tangerang. Teknik sampling yang digunakan adalah metode sampel jenuh dengan sampel sebanyak 60 responden. Metode analisis data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji normalitas data, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi, uji regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji  $t$  parsial dan uji  $F$ . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Think Design Print di Gading Serpong Tangerang hal

tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana  $Y = 10.961 + 0.764X$ . Nilai korelasi sebesar 0.698 (kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 48,8% (kuat), Nilai  $t$  hitung  $7.432 > 1.672$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Terdapat pengaruh positif dan signifikansi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Think Design Print di Gading Serpong Tangerang hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana  $Y = 7.479 + 0.723X$ . Nilai korelasi 0.722(kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 52,2%(kuat), nilai  $t$  hitung  $7.955 > 1.672$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikansi motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Think Design Print di Gading Serpong Tangerang hal tersebut dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda  $Y = 6.273 + 0.385X_1 + 0.454X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0.757(kuat), nilai koefisien determinasi sebesar 57,3%, nilai  $F$  hitung  $38.262 > 3,159$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ .

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Disiplin Kerja ; Kinerja Karyawan

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu peran penting di dalam suatu perusahaan karena maju mundurnya suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusianya. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, Baik pemimpin dan karyawannya agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan optimal sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya yang berkualitas akan dapat dihasilkan jika pengelolaan sumber daya manusia dilakukan dengan baik, dan dapat membentuk karyawan semakin lebih baik, sehingga berdampak positif terhadap efektivitas dan produktivitas kerja di dalam perusahaan. Agar dapat menciptakan sumber daya manusia yang baik, maka perusahaan juga perlu memberikan motivasi kepada karyawan.

Motivasi merupakan salah satu faktor pendukung agar tercapainya kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi yang tinggi, maka karyawan akan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya jika motivasi nya rendah maka karyawan tidak mempunyai semangat dalam bekerja. Peranan motivasi akan muncul apabila manusia sudah merasa terpenuhi kebutuhannya, Oleh karena itu apabila kebutuhannya tidak terpenuhi maka akan menimbulkan masalah pada perusahaan.

Hal ini selaras dengan pendapat Maslom dalam Sutrisno (2020:55) yang menyatakan bahwa "Motivasi merupakan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, Agar mereka mau bekerja sama, Bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja."

Oleh karena itu, motivasi sangat penting karena menyakut kebutuhan individu yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Motivasi kerja yang sesuai akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik lagi, sehingga tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai. Perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan setiap karyawannya.

CV. Think Design Print di Gading Serpong Tangerang merupakan usaha yang bergerak di bidang percetakan kertas, sticker, price tag , plastik sablon dll. CV. Think Design Print di Gading Serpong Tangerang berkomitmen untuk menyediakan layanan percetakan berkualitas tinggi, Selama lebih dari 10 tahun CV. Think design print di Gading Serpong Tangerang memahami kebutuhan customer tidak hanya dari sisi produk tetapi juga pelayanan

Keberadaan karyawan di dalam sebuah perusahaan juga sangat menentukan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan semua proses kegiatan perusahaan. Sehingga tidak heran apabila tuntutan perusahaan pada aspek sumber daya manusia sangat tinggi. Dengan demikian perusahaan juga diuntut mampu mengelola dengan baik semua asset yang dimiliki dan memperoleh hasil semaksimal mungkin.

Maka penulis melakukan pra survey untuk mengenali yang sebenarnya terjadi pada CV. Think Design Print di Gading Serpong Tangerang. Dilakukan menggunakan kuisioner dengan jumlah responden sebanyak 15 orang

Tabel 1.1  
 Data Pra-Survey Motivasi Kerja CV. Think Design Print  
 di Gading Serpong Tangerang

No	Indikator	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%	Jumlah
1.	Kebutuhan Fiologis	Gaji sebagai karyawan disini sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan	2	13%	13	87%	15
2.	Kebutuhan Rasa Aman	Keselamatan kerja diperusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik	3	20%	12	80%	15
3.	Kebutuhan Sosial	Dalam menyelesaikan masalah atasan bertindak bijaksana	2	13%	13	87%	15
4.	Kebutuhan Penghargaan	Selama ini perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya	2	13%	13	87%	15
5.	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan pengambilan keputusan	10	67%	4	33%	15
Jumlah			19	25%	56	75%	15

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 hasil data pra-survey di atas menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan belum optimal dirasakan oleh seluruh karyawan. Dapat dilihat persentase yang menjawab tidak sebanyak 75% dan yang menjawab Ya sebanyak 25%. Dengan begitu motivasi karyawan di perusahaan ini masih butuh peningkatan lagi agar dapat bekerja secara maksimal.

Selain motivasi ada faktor lain yang penting dalam sebuah perusahaan yaitu kedisiplinan, Dengan adanya kedisiplinan diharapkan karyawan menjamin terpeliharannya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugasnya, sehingga diperoleh suasana kerja yang menyenangkan agar bisa menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hal selaras dengan pendapat pendapat menurut Lijan Poltak (2019:335) menyatakan bahwa “Disiplin yaitu kesadaran atau kesediaan pegawai mentaati semua peraturan organisasi dan norma – norma social yang berlaku, Dan disiplin juga dijadikan sebagai alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan.”

Permasalahan disiplin pada CV. Think Design Print di Gading Serpong Tangerang yaitu tidak semua karyawan mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan. Hal ini menyebabkan lingkungan kerja menjadi tidak kondusif dan masih sedikitnya karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Terutama pada tingkat kehadiran masih banyak karyawan yang tidak tepat waktu yang mengakibatkan tingkat absensi karyawan kurang baik. Berikut disajikan data absensi disiplin kerja CV. Think Design Print di Gading Serpong

Tangerang selama kurun waktu 3 (tiga) tahun dari mulai 2020-2022 sebagai berikut:

Tabel 1.2  
 Data Absensi Karyawan CV. Think Design Print  
 di Gading Serpong Tangerang

Tahun	Jumlah Karyawan	Terlambat	Tanpa Keterangan	Jumlah	%
2020	60	15	20	35	58%
2021	60	17	15	32	53%
2022	60	17	20	37	62%

Sumber: CV. Think Design Print di Gading Serpong Tangerang 2020-2022

Berdasarkan data absensi absensi karyawan dapat dilihat dari tabel 1.2 diatas bahwa karyawan sering kali ditemukan bahwa ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan cenderung meningkat dari tahun 2020-2022. Keterlambatan karyawan dapat menciptakan suasana kerja yang buruk diantara karyawan lainnya karena beban kerja yang tercipta akan menjadi beban karyawan yang selalu hadir tepat waktu dalam bekerja.

Salah satu satu peranan penting dari sebuah Departemen Sumber Daya Manusia yang berperan penting dalam tanggung jawab dan menjalankan tugas yang diberikan. Kinerja merupakan salah satu komponen penting di dalam suatu perusahaan, Kinerja yang baik mampu menunjukkan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas pekerjaan secara optimal. Hal tersebut selaras dengan teori Mangkunegara (2020:75) berpendapat bahwa “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.” Berikut ini tabel target penjualan di CV. Think Design Print di Gading Serpong Tangerang dari bulan Januari 2020 sampai Desember 2022.

Tabel 1.3  
 Pencapaian Target Penjualan CV. Think Design Print  
 di Gading Serpong Tangerang

No	Produk	Tahun								
		2020			2021			2022		
		Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
1.	Price tag	6.200	4.150	67%	6.500	4.250	65%	7.500	5.200	69%
2.	Sticker	2.500	1.020	41%	3.000	1.175	39%	4.500	2.340	52%
3.	Plastik	8.100	4.050	50%	8.500	5.235	62%	9.000	6.255	70%
4.	Thanks Card	3.000	1.125	37%	3.500	2.220	63%	4.500	3.257	72%
5.	Kartu nama	100	25	25%	150	43	29%	200	52	26%
Keterangan		Tidak mencapai target			Tidak mencapai target			Tidak mencapai target		

Sumber: CV. Think Design Print di Gading Serpong Tangerang 2023

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, dapat diketahui bahwa pada tahun 2020 mengalami penurunan karna adanya pandemi covid-19 di Indonesia

banyak karyawan yang work from home sehingga produksi tidak dapat berjalan dengan maksimal. Dapat dilihat pada tabel diatas Pricetag hanya terjual 4.150 pcs kurang 2.050 pcs dari target yang telah ditentukan. Sticker yang terjual hanya 1.020 pcs kurang 1.480 pcs kurang dari target yang telah ditetapkan. Plastik hanya terjual 4.050 pcs kurang 4.050 pcs dari target yang telah ditentukan. thanks card hanya terjual 1.125 pcs kurang 1.1875 pcs dari target yang telah ditentukan. Kartu nama hanya terjual 25 box kurang 75 box dari target yang telah ditetapkan.

Jika dilihat dari data tahun 2021 sedikit ada peningkatan tetapi belum mencapai target yang ditentukan, pricetag hanya terjual 4.250 pcs kurang 2.250 pcs dari target yang telah ditentukan, sticker hanya terjual 1.175 pcs kurang 1.825 pcs dari target yang telah ditentukan, Plastik hanya terjual 5.235 pcs kurang 3.265 pcs, thank card hanya terjual 2.220 pcs kurang 1.280 pcs dari target yang telah ditentukan, kartu nama hanya terjual 43 box kurang 107 box dari target yang ditentukan.

Di tahun 2022 dapat dilihat pada data diatas mengalami peningkatan penjualan namun masih belum mencapai target, pricetag hanya terjual 5.200 pcs kurang 2.300 pcs dari target yang ditentukan, sticker hanya terjual 2.340 pcs kurang 2.160 pcs dari target yang ditentukan, plastik hanya terjual 6.255 pcs kurang 2.745 pcs dari target yang ditentukan, thanks card hanya terjual 3.257 pcs kurang 1.243 pcs dari target yang ditentukan, kartu nama hanya terjual 52 box kurang 148 box dari target yang telah ditentukan.

Berdasarkan latar belakang belakang yang terjadi pada CV. Think Design Print di Gading Serpong Tangerang setelah melakukan penelitian secara observasi oleh peneliti, Peneliti menyimpulkan dengan kurang adanya motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan menyebabkan tingkat disiplin dan kinerja karyawan menurun, Untuk itu diperlukannya evaluasi dan penilaian terkait tingkat motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Think Design Print di Gading Serpong Tangerang

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Suwanto (2019) Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi, (Vol.3 No.2 Hal: 16-22) ISSN: 1978-2586 Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit

Umum Tangerang Selatan Sebesar 64,1 % disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi kinerja, sedangkan sisa nya sebesar 35,9 % dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Damardi (2020), Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma Vol.3 No.3, ISSN: 25989545 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang Disipin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil  $4,101 > t$  tabel 1,984

Sudjatmako, Umi Rusilowati (2022), Jurnal Efektif Ekonomi Vol.4 No.21 ISSN: 2622-882 Pengaruh Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Mandiri Cabang Bintaro Tangerang Selatan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y=11,948 + 0,772 X$  nilai korelasi sebesar 0,742 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 55,1% sedangkan sisanya sebesar 44,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis nilai  $t$  hitung  $> t$  table atau  $(9,776 > 1,991)$

Roni fadli, Hasanudin (2020), Jenius Vol.4 No.2 ISSN:2598-9502 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Karyawan Pada Yayasan Bait Qur'ani Ciputat Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,1% Uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung lebih besar dari table  $5,906 > 2,010$  dengan  $sig 0,000 < 0,05$

Angela Warong, Roy F.Runtuwene 2019, Jurnal Administrasi Vol.8 No.2, ISSN:2338-9605 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon Motivasi dan disiplin kerja, mempunyai pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap PDAM Kota tomohon, dengan R Square sebesar 0,320 atau sebesar 32,0% nilai R menunjukan nilai 0,565 atau berada pada tingkat hubungan yang sedang interval koefisien 0,400 – 0,599

Any Meilawati, Ayu Ningtias (2021) , Jurnal Ilmiah Mahasiswa Vol.1 No.3 ISSN:2775-6025 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $F$  hitung sebesar  $84,769 > 3,14$  atau nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  Muhamad Ekhsan (2019), Jurnal Ilmu Ekonomi issn:2745-7257 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara

Padang Sebesar 55,7% motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya 44,3% kinerja karyawan di pengaruhi variable-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nyoman Marayasa, Anggi Faradilla (2019), Jurnal Ekonomi Efektif Vol.2 No.1 ISSN: 2622-8882 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Dinar Indonesia Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Bank Dina Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan F hitung 16,824 lebih besar dari F table 3,14 dengan nilai probabilitas (pada kolom sig) lebih kecil dari pada level signifikan ditentukan yaitu 0,5

Christian Katiandagho, Silvy L, Mandey, Lisbeth manake (2019), Jurnal Teknologi dan Ilmu Ekonomi Vol.2 No.3 Hal 1592-1602 ISSN: 2746-6841 Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pln Wilayah Suluttenggo Area Manado Hasil penelitian menunjukan bahwa secara bersamaan/ Simultan disiplin kerja Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN Wilayah Suluttenggo Area Manado

Whina Ratmawati, Rio Setiawan, Laila Irawati (2022), Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen Vol.8 No.6 ISSN: 2407-2648 Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Simetris Putra Perkasa Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai f hitung sebesar (115,047>3,20) dan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,5

### 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 chronbacht alpha

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

##### 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 multikolinearitas 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).

- 4) Uji Autokorelasi  
 Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

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

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

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 (a) 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  
 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja (X1)

Pernyataan	r hitung	R tabel	Keterangan
1	0.649	0.254	Valid
2	0.655	0.254	Valid
3	0.619	0.254	Valid
4	0.724	0.254	Valid
5	0.673	0.254	Valid
6	0.773	0.254	Valid
7	0.643	0.254	Valid
8	0.674	0.254	Valid
9	0.687	0.254	Valid
10	0.653	0.254	Valid

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan data tabel diatas, variabel motivasi kerja (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel 0.254, dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioener yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

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

Pernyataan	r hitung	R tabel	Keterangan
1	0.689	0.254	Valid
2	0.781	0.254	Valid
3	0.708	0.254	Valid
4	0.440	0.254	Valid
5	0.700	0.254	Valid
6	0.813	0.254	Valid
7	0.713	0.254	Valid
8	0.785	0.254	Valid
9	0.668	0.254	Valid
10	0.671	0.254	Valid

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan data tabel diatas, variabel disiplin kerja (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 Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r hitung	R tabel	Keterangan
1	0.737	0.254	Valid
2	0.698	0.254	Valid
3	0.701	0.254	Valid
4	0.676	0.254	Valid
5	0.766	0.254	Valid
6	0.781	0.254	Valid
7	0.701	0.254	Valid
8	0.668	0.254	Valid
9	0.634	0.254	Valid
10	0.700	0.254	Valid

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 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 diolah sebagai data penelitian

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12  
 Uji Reabilitas Data Keseluruhan

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Hasil
Motivasi Kerja	0.865	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja	0.883	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.886	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, menunjukan bahwa variabel motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliable, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,600

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4. 13  
 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.20127686
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.075
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
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 diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, menunjukan bahwa Kolmogorov-Smirnov Test statistic diperoleh nilai signifikansi  $\alpha = 0.200$  dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai  $\alpha = 0,05$  atau ( $0,200 > 0,05$ ).

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 14  
 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.415	2.409
	X2	.415	2.409

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel diatas, diperoleh nilai tolerance motivasi (X1) sebesar 0,415 dan disiplin (X2) sebesar 0,415 dimana kedua nilai tersebut lebih dari 0,10 dan nilai variance inflation factor (VIF) variabel motivasi (X1) sebesar 2,409 serta disiplin (X2) 2,409 dimana berarti nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4. 16  
 Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.757 <sup>a</sup>	.573	.558	5.43205	1.557

a. Predictors: (Constant), X2, X1  
 b. Dependent Variable: Y  
 Sumber: Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas, model regresi ini data tidak terjadi gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin Watson sebesar 1,557 yang berada di interval 1,550-2,460

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 17  
 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.297	1.554		5.339	.000
	X1	.015	.081	.035	.182	.856
	X2	-.140	.074	-.366	-1.896	.063

a. Dependent Variable: ABS\_RES  
 Sumber: Data diolah dari SPSS versi 26

Dapat diketahui berdasarkan data pada tabel diatas bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan dari uji spearman's diperoleh nilai (sig) kedisiplinan 0,509 > 0,05 dan nilai (sig) kompensasi 0,631 > 0,05. Maka, dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas yang berdasar pada syarat pengambilan keputusan jika nilai (sig) > 0,05

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4. 18  
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.961	2.677		4.095	.000
	Motivasi kerja	.764	.103	.698	7.432	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan  
 Sumber: Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 10.961 + 0.764 X1$ .

Tabel 4. 19  
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.479	2.929		2.553	.013
	Disiplin kerja	.723	.091	.722	7.955	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan  
 Sumber: Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 7.479 + 0.723 X2$

Tabel 4. 20  
 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Motivasi Kerja (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.273	2.829		2.217	.031
	Motivasi kerja	.385	.147	.352	2.619	.011
	Disiplin kerja	.454	.134	.453	3.375	.001

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan  
 Sumber: Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 6.273 + 0.385 X1 + 0.454 X2$ . dari persamaan regresi diatas motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 6.273 diartikan bahwa jika variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 6.273 point.

Nilai motivasi kerja (X1) 0.385 diartikan bahwa apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada disiplin kerja(X2), maka setiap perubahan 1 (satu) unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan(Y) 0.385 point.



Nilai disiplin kerja (X2) 0.454 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada motivasi kerja (X1), maka setiap perubahan 1 (satu) unit variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) 0.454 point.

e. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4. 21  
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Motivasi kerja	Kinerja karyawan
Motivasi kerja	Pearson Correlation	1	.698**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	.698**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.698 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel motivasi kerja (X1) dan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki Tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4. 22  
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Disiplin kerja	Kinerja karyawan
Disiplin kerja	Pearson Correlation	1	.722**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	.722**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.722 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) memiliki Tingkat hubungan yang kuat.

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

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.757*	.573	.558	5.43205	.573	38.262	2	57	.000

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Motivasi kerja  
 Sumber: Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.757 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) mempunyai tingkat hubungan kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

f. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 24  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698*	.488	.479	5.89868

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja  
 Sumber: Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.488 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan 48,8% sedangkan sisanya sebesar (100-48,8%) = 51,2% dipengaruhi oleh faktor lain

Tabel 4. 25  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722*	.522	.513	5.69981

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja  
 Sumber: Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,522 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 52,2 % sedangkan sisanya sebesar (100-52,2%) = 47,8% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 4. 26  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Motivasi Kerja (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 <sup>a</sup>	.573	.558	5.43205

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

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.573 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 57,3 % sedangkan sisanya sebesar (100-57,3%) = 42,7 % dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

g. Uji Hipotesis

Tabel 4. 27  
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.961	2.677		4.095	.000
	Motivasi kerja	.764	.103	.698	7.432	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7.432 > 1.672). Hal tersebut juga dipekuat dengan nilai signifikansi < 0,5 atau (0,000 < 0,5). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. 28  
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.479	2.929		2.553	.013
	Disiplin kerja	.723	.091	.722	7.955	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7.955 > 1.672). hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,05

atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima. Hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. 29  
 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Motivasi Kerja (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2258.024	2	1129.012	38.262	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1681.910	57	29.507		
	Total	3939.933	59			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan  
 b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Motivasi kerja

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (38.262 > 3,159). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

- Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $X1 Y = 10.961 + 0.764 X1$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0.698 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 48,8% sedangkan sisanya 51,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7.432 > 1.672) dengan demikian H0 ditolak H1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $X1 Y = 7.479 + 0.723X2$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0.722 artinya kedua variabel mempunyai hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar determinasi sebesar 52,2 % sedangkan sisanya 47,8%

dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel atau ( $7.955 > 1.672$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

- c. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 6.273 + 0.764 X_1 + 0.723 X_2$ . Nilai korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat 0.757. Koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 57,3 % sedangkan sisanya sebesar 42,7 % dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel atau ( $38.262 > 3,159$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Nusa Media.
- [2] Angela Warong, R. F. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon. Jurnal Administrasi Vol.8 No.2, ISSN:2338-9605.
- [3] Any Meilawati, A. N. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Vol.1 No.3 ISSN:2775-6025.
- [4] Christian Katiandagho, S. L. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pln Wilayah Suluttenggo Area Manado. Jurnal Teknologi dan Ilmu Ekonomi Vol.2 No.3 Hal 1592-1602 ISSN: 2746-6841.
- [5] Damardi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma Vol.3 No.3, ISSN: 25989545.
- [6] Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang. Jurnal Ilmu Ekonomi issn:2745-7257.
- [7] Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- [8] Handoko, T. H. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, 1st ed. Bandung: Pustaka Setia.
- [9] Hasibuan, M. (2016). Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- [10] Hasibuan, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Revisi. Jakarta: Bumi Jakarta.
- [11] Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- [12] Nyoman Marayasa, A. F. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Dinar Indonesia. Jurnal Ekonomi Efektif Vol.2 No.1 ISSN: 2622-8882.
- [13] Roni Fadli, H. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Karyawan Pada Yayasan Bait Qur'ani Ciputat. Jenius Vol.4 No.2 ISSN:2598-9502.
- [14] Sedarmayanti. (2020). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- [15] Sedarmayati. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- [16] Sudjatmako, U. R. (2022). Pengaruh Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Mandiri Cabang Bintaro Tangerang Selatan. Jurnal Efektif Ekonomi Vol.4 No.21 ISSN: 2622-882.
- [17] Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: PT. Alfabet.
- [18] Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R&D. Bandung: Alfabeta.
- [19] Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [20] Suwanto. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi, (Vol.3 No.2 Hal: 16-22) ISSN: 1978-2586.
- [21] Whina Ratmawati, R. S. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Simetris Putra Perkasa. Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen Vol.8 No.6 ISSN: 2407-2648.
- [22] Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja 5th ed. Depok: PT. Raja Grafindo Persad.