

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT POS INDONESIA CABANG CIPUTAT TANGERANG SELATAN

Mutia Indah Pramesthi<sup>1</sup>, Sutrisno<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia , 15417  
e-mail: <sup>1</sup> mutiaindahpramesthi@gmail.com

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia , 15417  
e-mail: <sup>2</sup> dosen01833@unpam.ac.id

### Abstract

*This study aims to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance at PT Pos Indonesia Ciputat Branch. This research uses quantitative methods with data collection techniques through distributing questionnaires and library/literature data. The population in this study were 139 employees. The sample used was 59 employees using the Slovin technique. The data analysis used is validity test analysis, reliability test, classical assumption test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient test, determination coefficient test and hypothesis testing with the help of SPSS 26 software. The results showed that partially work motivation has a significant effect on employee performance, it can be seen that the correlation value is 0.598 where the value has a strong relationship level. The coefficient of determination is 35.8%, while the remaining 64.2% is influenced by other factors. And the t test results obtained a tcount value of 5.378 > t table 1.673 and a significant 0.003 < 0.05. discipline has a significant effect on employee performance, it can be seen that the correlation value is 0.772 where the value has a strong level of relationship. The determination value is 59.7%, while the remaining 40.3% is influenced by other factors. The t test results obtained a tcount value of 6.176 > t table 1.673 and a significant 0.000 < 0.05. Simultaneously the effect of work motivation and work discipline on employee performance has a positive and significant effect, this can be proven by the regression equation  $Y = 9.375 + 0,279 X_1 + 0.516 X_2$ , the correlation value of 0.801 means that the independent variable with the dependent variable has a very strong level of relationship, the coefficient of determination is 63.6%, while the remaining 36.4% is influenced by other factors. Similarly, the results of the F test show that  $f_{hitung} > f_{tabel}$  is 49.368, > 3.16 and the significance is 0.000 < 0.05 which means that work motivation and work discipline have a significant effect on employee performance at PT Pos Indonesia Ciputat Branch.*

*Keywords: Work motivation, work discipline, employee work performance*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciputat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dan data pustaka/literatur. Populasi dalam penelitian ini adalah 139 karyawan. Sampel yang digunakan adalah 59 karyawan menggunakan teknik Slovin. Analisis data yang digunakan adalah analisa uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis

regresi linear berganda, uji koefisien kolerasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan bantuan software SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial motivasikerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat nilai korelasi sebesar 0,598 dimana nilai memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 35,8%, sedangkan sisanya sebesar 64,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Dan hasil uji t diperoleh nilai thitung 5.637 > ttabel 1,673 dan signifikan 0,003 < 0,05. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat nilai korelasi sebesar 0,772 nilai tersebut memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi sebesar 59,7%, sedangkan sisanya 40,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji t diperoleh nilai thitung sebesar 6,176 > ttabel 1,673 dan signifikan 0,000 < 0,05. Secara simultan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan hal tersebut dapat di buktikan persamaan regresi  $Y = 9,375 + 0,279 X_1 + 0,516 X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,801 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat huzbungan yang sangat kuat, nilai koefisien determinasi besarnya 63,6 %, sedangkan sisanya 36,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Demikian pula hasil uji F menunjukkan bahwa fhitung > ttabel sebesar 48,903 > 3,16 dan signifikasinya 0,000 < 0,05 yang berarti motivasikerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciputat.

Kata kunci: Motivasi kerja, Disiplin kerja, Kinerja Kerja Karyawan

## 1. PENDAHULUAN

Organisasi harus bisa menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan unggul, sehingga dapat meningkatkan perfoma yang nantinya mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan seperti bakat, inovasi dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, dapat dikategorikan memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya.

Dalam suatu organisasi perusahaan, sumber daya manusia atau karyawan, adalah asset utama atau komponen yang tidak dapat dipisahkan. Mereka berfungsi sebagai organisasi, baik perguruan tinggi maupun perusahaan dan merupakan aset penting yang perlu dikelola, dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Fungsi sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting dalam menetapkan komponen produksi, membangun dan mengembangkan perusahaan. Sumber daya manusia adalah salah satu komponen terpenting dalam suatu perusahaan dan memiliki potensi untuk menentukan kemajuan atau kemunduran suatu bisnis. Perusahaan tidak akan dapat mencapai tujuan mereka jika tidak ada sumber daya manusia yang mempunyai dan memindai.

Kinerja seorang karyawan akan terwujud sebagai prestasi karyawan tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan. Dari sisi lain kinerja pada dasarnya adalah hasil kerja dari suatu aktivitas tertentu selama kurun waktu tertentu pula. Peningkatan kinerja merupakan pengertian relative dan melukiskan keadaan saat ini yang lebih baik dibandingkan dengan keadaan sebelumnya atau keadaan keadaan saat ini yang lebih baik keadaan sebelumnya atau keadaan ditempat lain (Aljabar, 2020:28).

Pentingnya kinerja karyawan dapat ditunjukan oleh perusahaan-perusahaan maupun unit usaha lainnya untuk menjalankan dan mengembangkan usahanya. Oleh karena itu, maka diperlukannya hasil penelitian mengenai aspek-aspek yang mendukung kinerja dan juga perlu diketahui kinerja karyawan yang sudah dimiliki.

Ruang lingkup pada penelitian ini adalah PT. Pos Indonesia Malang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang layanan pengiriman surat maupun paket khusus bagi masyarakat Malang dan sekitarnya ke seluruh tanah air dan luar negeri dan aktivitas bisnisnya sangat mengandalkan sumber daya manusia. Kegiatan usaha pada pos Indonesia ini mencakup aktivitas inti, yaitu collecting, processing, transporting dan delivery, yang berlaku kepada tiga core business-nya, baik itu dari komunikasi, logistik maupun layanan keuangan. Hingga kini, keempat aktivitas inti ini sebagian besar masih

mengandalkan otak dan tenaga manusia. Seiring berkembangnya jaman, Pos Indonesia pada saat ini telah mampu menunjukkan kreativitasnya dalam pengembangan bidang perposan Indonesia. Dengan memanfaatkan infrastruktur jejaring yang dimilikinya yang mencapai sekitar 24 ribu titik layanan yang menjangkau 100 persen kota atau kabupaten, hampir 100 persen kecamatan dan 42 persen kelurahan atau desa, dan 940 lokasi transmigrasi terpencil di Indonesia.

Namun, pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan pada saat ini citranya mengalami naik turunan, membuat PT. Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan, makan dari itu cara yang dilakukan adalah memperbaiki sumber daya manusia yang ada dengan melakukan perekrutan yang maksimal dan melakukan kerja sama dengan berbagai instansi seperti PLN. Saat ini sudah beragam upaya yang dilakukan oleh suatu perusahaan atau lembaga termasuk instansi pemerintah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia mereka. Salah satu upaya tersebut adalah melalui pelatihan dan pengembangan. Dengan kegiatan itu diharapkan kinerja dan keahlian (skill) para karyawan dapat ditingkatkan menuju ke arah yang lebih baik.

Untuk itu terdapat indikasi rendahnya kinerja karyawan salah satunya bisa teridentifikasi dan dapat diketahui dari data KPI atau Key Performance Indicator karyawan. Adapun data Key Performance Indicator karyawan pada PT. Pos Indonesia Malang adalah sebagai berikut :

Tabel. 1.1

Key Performance Indikator Karyawan 2021-2023

No	Aspek Penelitian	Tahun					
		2021		2022		2023	
		Realisasi	Keterangan	Realisasi	Keterangan	Realisasi	Keterangan
1	Kualitas	85	Amat Baik	70	Cukup	60	Sedang
2	Kuantitas	80	Baik	69	Cukup	62	Cukup
3	Pelaksanaan Tugas	83	Baik	72	Cukup	60	Sedang
4	Tanggung Jawab	80	Baik	71	Cukup	62	Cukup
Jumlah		328		282		244	
Rata-Rata		82%		70,2%		61%	

Sumber: HRD PT.Pos Indonesia Cabang Ciputat

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja pada PT Pos Indonesia Cabang Ciputat sudah baik pada tahun 2021, akan tetapi pada tahun 2022 kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 22,96% dari tahun 2021 dan terjadi penurunan kembali pada tahun 2023 sebesar

27,37%. Sehingga teridentifikasi bahwa tahun 2023 terdapat masalah pada kinerja karyawan

Tabel. 2.2

Data Pra Survey Mengenai indikator Motivasi kerja di PT.POS Indonesia

Cabang Ciputat

No	Indikator	Pernyataan	Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Kebutuhan Fisiologi	Fasilitas kerja yang memuaskan	24	80%	6	20%
2	Kebutuhan Rasa Aman	Instansi memeberikan jaminan asuransi kesehatan kepada karyawan	20	66,6%	10	33,3%
3	Kebutuhan Sosial	Lingkungan kerja yang kondusif serta bersifat kekeluargaan	19	63,3%	11	36,6%
4	Kebutuhan Penghargaan	Memberiakan penghargaan dan promosi jabatan kepada pegawai yang berprestasi	15	50%	15	50%
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan potensinya	23	76,6%	7	23,3

Sumber :data PT.Pos Indonesia Cabang Ciputat

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa indikator Motivasi Kerja yang ada pada pernyataan ke 1 yaitu, Fasilitas kerja yang memuaskan, dimana responden yang menjawab “Setuju” sebanyak 80% sedangkan yang menjawab “Tidak Setuju” sebanyak 20%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Fasilitas Kerja yang ada pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciputat belum sesuai. Pernyataan ke 2 dengan indikator Kebutuhan Rasa Aman, yaitu Instansi memeberikan jaminan asuransi kesehatan kepada karyawan, menunjukkan bahwa responden yang menjawab “Setuju” sebanyak 66,6%. sedangkan yang menjawab “Tidak Setuju” sebanyak 33,3%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa beberapa karyawan mungkin merasa tidak membutuhkan asuransi kesehatan yang ditawarkan karena memiliki asuransi lain. Pernyataan ke 3 yaitu, inikator Kebutuhan Sosial dengan pernyataan Lingkungan kerja yang kondusif serta bersifat kekeluargaan, dimana hasil pra survey yang menjawab “Setuju” sebanyak 63,3%. sedangkan yang menjawab “Tidak Setuju” 36,6%. pernyataan ke 4 yaitu indikator Kebutuhan Penghargaan dengan pernyataan Memberiakan penghargaan dan promosi jabatan kepada pegawai yang berprestasi, hasil pre survey yang menjawab “Setuju” 50%. sedangkan yang menjawab “Tidak Setuju” 50%. sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan tertarik dpada perkembangan dan pertumbuhan professional. Pernyataan ke 5 yaitu, Indikator Kebutuhan Aktualisasi Diri dengan

pernyataan Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan potensinya. di mana hasil pra survey menunjukkan bahwa responden menjawab “Setuju” 76,6%. sedangkan yang menjawab “Tidak Setuju” 23,3%. Maka dapat disimpulkan bahwa kesempatan mengembangkan potensi sangat di butuhkan di perusahaan. sehingga perusahaan seharusnya memeberikan motivasi dan dorongan kepada karaywan agar semakin bersemangat dalam bekerja.

Selain Motivasi Kerja, Disiplin kerja juga adalah sebagai faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain faktor lingkungan kerja. Jumlah tugas yang dimiliki seseorang menunjukkan disiplin kerja yang baik. Rival (2015: 284) menyatakan bahwa fungsi operatif MSDM yang paling penting adalah kedisiplinan karena tingkat disiplin pegawai terkait dengan tingkat kinerja. Semua karyawan harus mematuhi peraturan perusahaan, dan pelanggaran akan menyebabkan sanksi.

Kantor PT Pos Indonesia Cabang Ciputat ini memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah, terutama dalam hal hadir dan mematuhi peraturan kerja. Tabel absensi karyawan PT Pos Indonesia Cabang Ciputat 2020–2022 tersedia di sini. Pada tabel dibawah ini dapat terlihat absensi yang terjadi di PT. Pos Indonesia cabang Ciputat Tangerang Selatan dimana hal ini menggambarkan kedisiplinan pegawai yang kurang sehingga sering terjadi absen kerja yang dapat mempengaruhi hasil kerja.

Tabel 1. 3  
Data Disiplin pada PT. POS Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan  
Tahun 2020-2022

NO	Tahun	JHK	Jumlah Pegawai	Data Disiplin			Tingkat Kedisiplinan
				Izin	Sakit	Alfa	Total
1	2021	238	139	35	7	92	38%
2	2022	238	139	10	3	46	19%
3	2023	238	139	15	3	58	24%

Sumber : PT. Pos Indonesia Cabang Ciputat

Berdasarkan gambar 1.2 Data Kedisiplinan Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabnag Ciputat belum memenuhi standar yang diharapkan, Hal ini disebabkan oleh karyawan yang tidak mematuhi peraturan, seperti datang terlambat, izin, dan sakit. Menurut tabel di atas, ketidakhadiran paling tinggi pada tahun 2021 adalah 50 dengan tingkat absensi 38%, telat pada tahun 2022 adalah 33 dengan tingkat absensi 19%, dan telat pada tahun 2023 adalah Izin dan telat masing-masing 15

dan 40 dengan tingkat absensi masing-masing 24%. Ini menunjukkan bahwa tingkat pelanggaran disiplin berdampak pada kinerja karyawan pada tahun tersebut.

Dapat dikatakan bahwa disiplin karyawan PT Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan masih kurang efektif diakibatkan masih adanya karyawan yang kurang disiplin dalam kehadiran. Maka dapat disimpulkan masih ada karyawan yang kurang memperhatikan peraturan kehadiran datang ke kantor

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Tubagus Guruh Ramadhan (Jurnal Jenius) Mei 2022 p-ISSN :2581-2769 e-ISSN:2598-9502 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja pada Pertanahan Nasional Serang Pegawai Kantor Kota Hasil penelitian ini Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja sebesar 42,5%, uji hipotesis diperoleh signifikansi 0,000 <0,05. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja sebesar 32,7%, uji hipotesis diperoleh signifikansi 0,000 <0,05. Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan. berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja sebesar 51,6%, uji hipotesis diperoleh signifikansi 0,000 0,05. Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 39,7%, uji hipotesis diperoleh signifikansi 0,000 <0,05.

M. Ardi Nupi Hasyim, Germanus Ignasius Maje, Loyola Vina Alimah, Shintya Ayu Putri Priyadi, Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 3 No 2, Juni 2020 E-ISSN 2599- 3410 P-ISSN 2614-3259 Pengaruh Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Kahatex. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jika dilihat dari uji parsial (1) dapat diketahui hasil nilai t (hitung) sebesar 1,782 t (tabel) 2,042 atau nilai Sig 0,085 >> 0.05. artinya variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kahatex. PT. Dilihat dari uji parsial (t) dapat diketahui hasil nilai t (hitung) sebesar 0,569 <t (tabel) 2,042 atau nilai Sig sebesar 0,547 > 0,05. artinya variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kahatex. PT. Sedangkan dilihat dari uji simultan (F) terlihat bahwa nilai signifikansi

Risna Dewi & Arif Fadila (2022), Jurnal Manajemen dan Sains, Vol.7, No.1, Hal.380-385. ISSN 2541-6243 Pengaruh Motivasi Kerja dan



Disilin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cibalitung Sumber Daya di kabupaten padeglang Motivasi disiplin parsial kerja dan kerja secara mempunyai korelasi sebesar 0,65 atau 65,1% yang berarti terdapat hubungan yang kuat. Motivasi kerja dan L'isiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja

Lia Eriska Br. Sitepu & Kamilah (2021), Jurnal Pendidikan Tambusai, Vol.5. No.3, Hal 8311- 8318. ISSN: 2614- 3097 Analisis Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Jasa Akuntan PT Ersadi Fatkhur Rokhman Medan Hasil menunjukkan penelitian bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara positif terhadap kinerja karyawan

Nurmin Arianto, Hadi Kurniawan Vol 3, No 3 (2020) ISSN Pengaruh motivasi dan lingkungan terhadap kinerja karyawan hasil penelitian bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh baik secara parsial ataupun simultan, sedangkan dari hasil korelasi maka motivasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja.

Priehadi Dhasa Eka (2021), Jurnal Ekonomi Efektif, Vol.3, No.4, Hal.522-534. ISSN: 2622-9935 Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan Hasil penelitian secara parsial maupun simultan menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sri Mardiana, Jurnal kreatif, Vol.8 No 2 (2020) ISSN:2476-8782. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai pada kecamatan ciputat timur Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 28,425 + 0,249X$ , dan determinasi sebesar 60,8%. uji hipotesis diperoleh t hitung. t tabel (9,070 > 1,674)

Akhmar Barsah, jenius, Vol. 1(2019)., 1-15 Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada dianas pendudukan dan pencatatan sipil kota Tangerang Hasil peneitian menunjukan korelasi berganda 0.645 artinya motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan kuat.

Jamaludin, P. P., Komala, L., & Paringsih, P. (2023). JUEB: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 2(2), 136-140. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan Pada Bagian Quality

Control PT. Eds. Manufacturing Indonesia Balaraja Hasil uji hipotesis berdasarkan pengujian persial menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signitifikan terhadap kinerja sebesar 0,830.

Yuliani Maknoliani, Abdul Fidayan, Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang. ISSN; 2339-0689, Vol. 9, No. 2, 2021 Pengaruh Lingkungan Kerja, terhadap produktivitas karyawan pada PT DongKwang kabupaten Bandung Tata cara riset memakai deskriptif serta verifikatif, metode pengumpulan informasi lewat kuesioner. Populasi serta ilustrasi riset sebanyak 71 responden. Hasil penelitian meyimpulkan bahwa secara parsial maupun simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT DongKwang. Berdasarkan hasil regresi linier berganda bisa diketahui bahwa koefisien regresi untuk variabel motivasi sebesar 1,418 dan variabel lingkungan kerja sebesar 2,626. Koefisien determinasi menunjukkan nilai R2 sebesar 0,833, dan hasil uji hipotesis simultan didapat nilai signifikansi variabel motivasi dan variabel lingkungan kerja  $0,005 < 0,05$ .

### 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 instrument 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

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

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).

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

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

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  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  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 4.7

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,483	0,256	Valid
2	0,482	0,256	Valid
3	0,625	0,256	Valid
4	0,567	0,256	Valid
5	0,564	0,256	Valid
6	0,433	0,256	Valid
7	0,447	0,256	Valid
8	0,336	0,256	Valid
9	0,505	0,256	Valid
10	0,552	0,256	Valid

Sumber : data kuesioner diolah SPSS v.26

Dalam tabel 4.7 hasil pemrosesan data menunjukkan bahwa semua pernyataan dalam variabel motivasi Kerja valid. Hal ini terlihat dari nilai r yang dihitung untuk setiap pernyataan lebih tinggi dari nilai r pada tabel dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,056 untuk semua pernyataan tersebut

Tabel 4.8

Hasil Uji Validasi Disiplin Kerja

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,652	0,256	Valid
2	0,569	0,256	Valid
3	0,596	0,256	Valid
4	0,778	0,256	Valid
5	0,727	0,256	Valid
6	0,775	0,256	Valid
7	0,606	0,256	Valid
8	0,757	0,256	Valid
9	0,731	0,256	Valid
10	0,717	0,256	Valid

Sumber : data kuesioner diolah SPSS v.26

Tab 4.8, terlihat bahwa semua pernyataan mengenai variabel Disiplin kerja Valid. Dapat dilihat bahwa nilai r hitung untuk setiap pernyataan lebih tinggi dari nilai r tabel dengan tingkat signifikansinya kurang 0,056 untuk semua pernyataan

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,566	0,256	Valid
2	0,625	0,256	Valid
3	0,671	0,256	Valid
4	0,681	0,256	Valid
5	0,781	0,256	Valid
6	0,704	0,256	Valid
7	0,682	0,256	Valid
8	0,655	0,256	Valid
9	0,758	0,256	Valid
10	0,739	0,256	Valid

Sumber : data kuesioner yang diolah SPSS v.26

Pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa semua pernyataan pada variabel kinerja karyawan adalah Valid. Hal ini terlihat bahwa nilai r hitung setiap item pernyataan lebih besar dari r tabel dengan tingkat signifikansinya untuk semua item pernyataan lebih kecil dari 0,056.

##### b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.10  
 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0,656	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,879	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,871	Reliabel

Sumber : data kuesioner SPSS v.26

Menurut tabel 4.10 hasil pengolahan data menunjukkan bahwa setiap variabel independen dan variabel dependen dianggap dapat dipercaya karena memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0,060. Variabel Motivasi kerja memiliki nilai 0,934, variabel disiplin kerja sebesar 0,887, dan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,86.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.35828546
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.079
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
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.		

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik probability plot dimana residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 26 seperti pada gambar dibawah ini.

2) Uji Multikolinieritas

Tabel 4.12  
 Hasil Uji Multikolinieritas

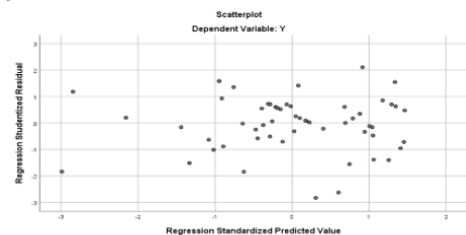
Model		Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	9.175	3.487			2.631	.011		
	X1	.279	.114	.240	2.459	.017	.684	1.462	
	X2	.516	.079	.638	6.538	.000	.684	1.462	

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil multikolinieritas pada tabel 4.12, ditemukan bahwa nilai toleransi variabel Motivasi kerja dan disiplin kerja

adalah 0,684 yang keduanya lebih besar dari 0,1. selain itu, nilai variance inflation factor (VIF) untuk variabel Motivasi Kerja dan Disiplin kerja adalah 1,462 yang juga kurang dari 10. Oleh karena itu, tidak ada masalah multikolinieritas dalam model regresi ini

3) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.3 Grafik Scatter plot

Pada hasil gambar diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik scatter plot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas.

4) Uji Autokorelasi

Tabel 1.13  
 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.797 <sup>a</sup>	.636	.623	3.41773	1.781

a. Predictors: (Constant), VAR00002, VAR00001  
 b. Dependent Variable: VAR00003

Sumber : data olahan spss v 26

Berdasarkan hasil tabel di atas regresi ini tidak ada autokorelasi, dapat dibuktikan dengan adanya nilai Durbin-Watson sebesar 1.781 yang berada diantara 1,550 – 2,460.

5) Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4.14  
 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.175	3.487			2.631	.011
	MOTIVASI	.279	.114	.240	2.459	.017	
	DISIPLIN KERJA	.516	.079	.638	6.538	.000	

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : data olahan spss v 26

Penjelasan ialah sebagai berikut :

- a) Konstanta sebesar 9,175 artinya jika variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) adalah nol, maka Kinerja



Karyawan yang dihasilkan nilainya adalah 9,175 dengan asumsi variabel-variabel lain yang dapat memengaruhi Kinerja Karyawan dianggap tetap.

- b) Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,516 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y).
- c) Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,516 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y).

d. Koefisien Korelasi

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi secara pearson X1 terhadap Y**

Correlations			
		MOTIVASI	KINERJA KARYAWAN
MOTIVASI	Pearson Correlation	1	.598**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	59	59
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.598**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	59	59

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : data olahan spss v26

Dari hasil uji pada tabel 4.16 di atas, didapatkan nilai signifikansi dari Hubungan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan sebesar  $0,000 < 0,5$  yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. selain itu, nilai korelasi pearson sebesar 0,598 menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut Sedang, karena berada dalam interval 0,400-599

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji korelasi pearson X2 terhadap Y**

Correlations			
		KINERJA KARYAWAN	DISIPLIN KERJA
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	1	.772**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	59	59
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	.772**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	59	59

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : data spss v 26

Berdasarkan pengujian pada tabel 4.17 diatas,peroleh nilai signifikansi dari korelasi disiplin kerja dengan kinerja karyawan adalah  $0,000 < 0,5$  yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.Sedangkan pearson memiliki nilai 0,772 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya keduanya memiliki variabel hubungan yang kuat

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Korelasi-Korelasi Secara Simultan**

Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.797 <sup>a</sup>	.636	.623	3.418	.636	48.903	2	56	.000	1.781

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI  
 b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : data olahan SPSS V 26

Berdasarkan hasil Berdasarkan pengujian pada tabel 4.18 diatas,dapat dilihat bahwa hubungan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja (secara simultan)terhadap Kinerja karyawan memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,779 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat

e. Koefisien Determinasi

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji koefisien determinasi Motivasi Kerja X1 terhadap Kinerja Karyawan Y**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.598 <sup>a</sup>	.358	.347	4.499

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

Sumber : data olahan spss v 26

Berdasarkan tabel 4.19 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,358 yang artinya variabel motivasi kerja (x1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) 35,8% sedangkan sisanya 64,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji Koefisien Determinan Disiplin Kerja X2 terhadap Kinerja Karyawan Y**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 <sup>a</sup>	.597	.590	3.566

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

Sumber : data olahan spss v26

Berdasarkan tabel 4.20 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,597 yang artinya variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 59,7%,sedangkan sisanya 40,3% sipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 4.21  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 <sup>a</sup>	.636	.623	3.418

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI

Sumber : olahan data spss v 26

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh R Square sebesar 0,636 Hal ini ini berarti 63,6 % variasi variabel Kinerja Karyawan (Y) ditentukan oleh dua variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2),sedangkan sisanya 36,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

f. Uji Hipotesis

Tabel 2.22  
 Hasil Uji hipotesis (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.795	4.494		3,069	,003
	MOTIVASI	,696	,124	,598	5,637	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : data olahan spss v 26

Berdasarkan tabel 2.24 dapat dilihat nilai thitung sebesar 5.637 dan nilai signifikasinya sebesar 0,003 maka dapat dikatakan bahwa nilai thitung 5.637 > tabel 2,004 dan signifikansi 0,000 < 0,05.Dapat disimpulkan bahwa Ho1 ditolak dan Hal diterima.Dengan demikian Hiotesis menyatakan terdaat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X1) dengan variabel Kinerja Karyawan(Y)

Tabel 4.23  
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Y

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.082	2.637		5.719	,000
	DISIPLIN KERJA	,626	,068	,772	9.181	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : data olahan SPSS v 26

Berdasarkan tabel 4.23 diatas dapat dilihat nilai thitung sebesar 9.181 dan nilai

signifikannya sebesar 0,000>0,005.Dapat disimpulkan bahwa H02 ditolak dan Ha2 diterima.Dengan demikian hipotesis menyatakan terdapat pengaruh signifikannya terhadap variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.24

Hasil Uji Hipotesis secara simultan (Uji F) Variabel 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	1142.448	2	571.224	48.903	,000 <sup>b</sup>
	Residual	654.129	56	11.681		
	Total	1796.576	58			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
 b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI

Sumber : data olahan spss v 26

Berdasarkan tabel 4.24 dapat dilihat dapat disimpulkan bahwa nilai F sebesar 48.903 lebih dari ftabel yaitu 3,16 dan nilai 0,000. Lebih rendah dari 0,05.oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) secara bersamaan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis menyimpulkan bahwa penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan “ yaitu sebagai berikut :

- Motivasi kerja (X1) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi sederhana  $Y = 9,175 + 0,279 X1$  dan nilai korelasi sebesar 0,516 menunjukkan hubungan yang kuat,Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,358 sementara 64,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.Dari pengujian hipotesis (Uji t),didapat nilai thitung < ttabel yang merupakan  $5,637 < 2,000$  sedangkan tingkat signifikansi  $0,002 < 0,05$ .Dengan demikian,dapat disimpulkan bahwa Hol ditolak dan Hal diterima yang menunjukkan adanya hubungan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.
- Disiplin Kerja(X2) memiliki dampak positif dan signifikan terhada Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi sederhana  $Y =$

9,175 + 0,516 X2 dan nilai korelasi sebesar 0,779 menunjukkan hubungan yang kuat, Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan sebesar 59,7% sementara 40,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Dari pengujian hipotesis (Uji t), didapat nilai thitung < ttabel yang merupakan 9,181 dan 1,673 sedangkan tingkat signifikansi 0,002 < 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Ho2 ditolak dan Ha2 diterima yang menunjukkan adanya hubungan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

- c. Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan rumus regresi  $Y = 9,175 + 0,279 X1 + 0,516 X2$ . Nilai korelasi 0,797 menunjukkan bahwa hubungan antara dua variabel sangat kuat. Secara bersamaan koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh sebesar 63,6% atau 63,6% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan 36,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai Fhitung yang didapat dari hasil uji hipotesis (Uji F) adalah 48,903, melebihi nilai Ftabel sebesar 3,16 dengan tingkat signifikan 0,0000,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, menunjukkan adanya hubungan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Edisi Xiv. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- [2] Atty Tri Juniarti Dan Darra Gusti Putri. 2021. Faktor-Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja. Puwokerto: Cv. Pena Persada.
- [3] Davis, Keith. 2020. Perilaku Dalam Organisasi, Jakarta : Erlangga
- [4] G.R. Terry Dalam R. Supomo Dan Eti Nurhayati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Kencana.
- [5] Hasibuan, Melayu, S.P. (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pt. Bumi Askara.
- [6] Kasmir. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia ( Teori Dan Praktik ). Depok: Pt Rajagrafindo Persada.
- [7] Menurut Kamsir (2016:189) Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). Depok : Pt. Rajagrafindo Persada
- [8] Mathis R.L & J.H Jackson (2018) Resource Management : Management Sumber Daya Manusia. Terjemahan Rismawatii Dan Mattalatu. Jakarta : Selemba Empat.
- [9] R. Supomo Dan Eti Nurhayati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yrama Widya, Bandung.
- [10] Robbins, P. S Dan Judge, T. A. 202. Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.
- [11] Samsudin, 2020. " Manajemen Sumber Daya Manusia", Bandung: Cv. Pustakasetia.
- [12] Sedarmayanti . (2020). Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja . Bandung : Mandar Maju .
- [13] Sri Larasati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Deepublish, Yogyakarta.
- [14] Syafruddin, R., & Darwis, K. 2021. Ekonomi Agroindustri. Pekalongan: Pt. Nasya Expanding Management.
- [15] Sugiyono. (2017). Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta
- [16] Sunyoto, D. 2016. Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: Pt. Refika Aditama.
- [17] Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama). Prenadamedia Group.
- [18] Wahyuni, Sri Et Al. (2019). Spiritual Intervention And Thermal Stimulation In Pregnant Women With Back Pain. Jurnal Keperawatan, 10(8) : 6-10.
- [19] Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.
- [20] Fiansi, Sarifuddin. 2019. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Umkm Kabupaten Tolitoli. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Palu. Issn 2337-8743 (Print), Issn 2598-398x (Online)
- [21] Hasyim, M. Ardi Nupi, Germanus Ignasius Loyola Maje, And Shintya Ayu Putri Priyadi. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kahatex." Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah) 3.2 (2020): 58-69.
- [22] Johan, Dkk. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mitra Bandar Niaga. Jurnal

- Sosial Dan Ekonomi, Vol.2, No.2. E-Issn: 2475-6153
- [23]Jemmi Nurasia (2022), Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu), Vol.11, No.1, Hal.77-90. Issn: 2685-9424
- [24]Jufrizen & Fadilla Puspita Hadi (2021), Jurnal Sains Manajemen Vol.7, No.1, Hal.35-50. Issn 2443-0064
- [25]Kenny Astria, Jurnal Mandiri Vol 2, No 1 Juni 2018 (1-22) Issn: 2580-4588 Universitas Pamulang
- [26]Lia Eriska Br. Sitepu & Kamilah (2021), Jurnal Pendidikan Tambusai, Vol.5, No.3, Hal.8311-8318. Issn: 2614-3097
- [27]Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 2–8.
- [28]Maknoliani, Y., & Fidayan, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Dongkwang Kabupaten Bandung). *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 9(2).
- [29]Tubagus Guruh, R. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Nasional Kota Serang. *Jenius*, 5(3).