

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT AEROFOOD INDONESIA ACS (GARUDA INDONESIA GROUP) BANDARA INTERNASIONAL SOEKARNO HATTA TANGERANG, BANTEN

Muhamad Wahyu Priyanto¹, Supartomo Corolus Boromeus²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹wahyuapriyanto463@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen01685@unpam.ac.id

Abstract

The aim of this research is to determine work discipline and motivation on employee performance. To determine the influence of work discipline and motivation on employee performance at PT.Aerofood Indonesia ACS. This research method uses a quantitative asociative causal, data collection techniques using questionnaires. The population is 63 employees, sampling can use saturated sampling, so the sample is all 63 employees. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple regression analysis, multiple correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. Based on the test results in the table above, the tcount value is 10.103 and the significance is 0.000. Because tcount is greater than ttable (10,103 > 2,000) and the significance is smaller than 5%, Ha is accepted and H0 is rejected, it can be stated that Work Discipline (X1) has a significant effect on Employee Performance (Y). Based on the test results in the table above, the t-count value is 12.193 and the significance is 0.000. Because tcount is greater than ttable (12,193 > 2,000) and the significance is smaller than 5% (0,000), Ha is accepted and H0 is rejected, it can be stated that Motivation (X2) has a significant effect on Employee Performance (Y). Based on the results of the analysis in the table above, namely the ANOVA test, the Fcount value was 421,217, while the Ftable (α 0,05) for $n = 60$ was 2.76. so count (α 0.05) or $421,217 > 2.76$, with a significant level of 0.000 because $0.000 < \text{little from Ftable. } 0.05$, then it can be said that Work Discipline (X1), Motivation (X2) and together have an effect on Performance Employees (Y).

Keywords: Work Discipline, Motivation, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui disiplin terhadap kinerja karyawan, Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Aerofood indonesia ACS. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif kausal, teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Populasinya adalah 63 karyawan, pengambilan sampel dapat menggunakan sampling jenuh, maka sampel adalah seluruh karyawan yang berjumlah 63 karyawan. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, analisis koefisien korelasi ganda, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis, Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka diperoleh nilai thitung sebesar 10.103 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar ttabel ($10.103 > 2.000$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% maka Ha diterima dan H0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh

signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka diperoleh nilai thitung sebesar 12.193 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar ttabel ($12.193 > 2.000$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.000) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 421.217 sedangkan Ftabel ($\alpha 0,05$) untuk $n = 60$ sebesar 2.76. Jadi Fhitung $>$ dari Ftabel ($\alpha 0,05$) atau $421.217 > 2.76$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2017) Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dan setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan Kinerja. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak akan bisa memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya tidak terpenuhi.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong karyawan untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan dalam sebuah perusahaan. Pendisiplinan pegawai dilakukan untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Kumarawati, Suparta, & Yasa, 2017).

Disiplin kerja sangat penting bagi instansi atau perusahaan untuk menentukan kemampuan perusahaan dalam menjalankan misi dan memperoleh tujuan tertentu. yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2017, hal. 16). Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan menunjukkan pola bekerja lebih giat. Motivasi kerja karyawan yang tinggi memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Permasalahan yang terjadi

pada PT.Aerofood Indonesia ACS Bandara International Soekarno hatta Tangerang Banten bahwa tingkat Disiplin kerja dan Motivasi yang masih rendah, jarang nya pemberian reward dan kompensasi kepada karyawan, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan dan kehadiran. Jadi dimana masih ada karyawan yang terlambat, menyalahi aturan dan sebagainya. Kedisiplinan para karyawan adalah hal yang perlu diperhatikan oleh para pegawai. Berikut tabel kehadiran karyawan per 3 (tiga) tahun yang ada di PT Aerofood Indonesia ACS Bandara international Soekarno hatta Tangerang Banten.

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PT. Aerofood Indonesia ACS (Garuda Indonesia Group) Bandara International Soekarno Hatta Tangerang Banten Tahun 2020-2022

Tahun	jumlah karyawan	Jumlah Hari kerja	Keterangan				
			Sakit	Telat	Alpa	Jumlah	Persentase
2020	63	300	20	24	17	61	30%
2021	63	300	25	40	36	101	50%
2022	63	300	30	47	44	121	60%

Sumber: PT. Aerofood indonesia ACS Tangerang Banten Tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.1 diatas diketahui bahwa tingkat jumlah absensi karyawan pada PT Aerofood Indonesia Acs tangerang banten dari tahun 2020-2022 mengalami kenaikan setiap tahunnya, dimana pada tahun 2020 jumlah absensi lebih rendah dari pada tahun yang lainya berjumlah 30% dengan total karyawan 63. Sedangkan ter tinggi pada tahun 2022 berjumlah 60% . Tak adanya sanksi tegas dalam perusahaan menyebabkan tolak ukur disiplin karyawan dan menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakhadiran absensi karyawan, maka semakin rendah tingkat disiplin karyawan yang akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam pelaksanaan kegiatan. Perusahaan mengharapkan setiap karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk

diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian perusahaan. Karena dengan motivasi, seseorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi.

Tabel 1.2 Data Pra Survey Motivasi PT. Aerofood Indonesia ACS (Garuda Indonesia Group) Bandara Internasional Soekarno Hatta Tangerang Banten Tahun 2020-2022

No	Indikator	Sub Indikator	Jumlah Responden	Setuju		Tidak Setuju	
				Total	%	Total	%
1	Daya pendorong	Pimpinan tidak memberikan dukungan dan dorongan kepada karyawan	63	42	66%	21	33%
2	Kemauan	Karyawan Tidak memiliki dorongan kemauan dan tidak menyukai tantangan yang baru dalam pekerjaan.	63	53	84%	10	15%
3	Membentuk keahlian	Karyawan memahami intruksi pekerjaan dan melakukan sesuatu sesuai keahlian	63	32	50%	31	49%
4	Membentuk keterampilan	Karyawan memberikan keterampilan kerja pada rekan kerja	63	37	58%	26	41%
5	Tanggung jawab	Menjalankan tanggung jawab dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	63	56	88%	7	11%

Sumber : PT. Aerofood Indonesia ACS Tangerang Banten Tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.2 data Pra survey terhadap motivasi pada PT.Aerofood Indonesia ACS Tangerang Banten, terdapat hasil yang diperoleh dari pernyataan 1 adalah 66% berada di kriteria setuju dan 33% dengan kriteria tidak setuju. Pada pernyataan 2 adalah 84% berada di kriteria setuju dan 15% berada di kriteria tidak setuju. Pada pernyataan 3 adalah 50% setuju dan 49% berada di kriteria tidak setuju. Pada pernyataan 4 adalah 58% setuju dan 41% berada di kriteria tidak setuju. pada pernyataan 5 adalah 88% setuju dan 11% berada di kriteria tidak setuju. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan atau gaya penggerak kemauan bekerja seseorang dan belum mencapai hasil target 100%.

Tabel 1.3 Data Kinerja Karyawan PT. Aerofood Indonesia ACS (Garuda Indonesia Group) Bandara Internasional Soekarno Hatta Tangerang Banten Tahun 2020-2022

No	Tahun	Keterangan					Rata-Rata Pencapaian
		Ketepatan Waktu	Kualitas Pekerjaan	Efektivitas	Tanggung Jawab	Jumlah	
1	2020	97%	100 %	95%	100%	392	98%
2	2021	94 %	80 %	90%	100%	364	91%
3	2022	85%	75 %	80%	87%	327	81%

Sumber : PT. Aerofood Indonesia ACS Tangerang Banten Tahun 2022

Berdasarkan dari tabel 1.3 diatas terlihat bahwa kinerja karyawan dari tahun 2020 sampai 2022 dengan jumlah rata-rata pencapaian tertinggi yaitu pada tahun 2020 sebanyak 98%, dan mengalami penurunan setiap tahunnya, sedangkan

pada tahun 2021 rata-rata pencapaian kinerja sebanyak 91%, dan pada tahun 2022 menurun menjadi 81%.

Perusahaan mengharapkan setiap karyawan memiliki kinerja yang baik sehingga nantinya akan meningkatkan kualitas yang bagus. Kinerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan kinerja, seseorang karyawan akan memiliki hasil yang baik dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Disiplin yang akan menunjang kinerja karyawan yang sesuai harapan

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen menurut Malayu S. P. Hasibuan (2017: 9) adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan. Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penyusunan personalia atau kepegawaian (staffing), pengarahan dan kepemimpinan (leading), dan pengawasan (controlling) (Afandi, 2018, hal. 1 Manajemen adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2017, hal. 9). Definisi diatas menurut Malayu S.P.Hasibuan (2017:9) dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

Manajemen berasal dari kata tomanage yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola Hasibuan (2016:1). Manajemen ini terdiri dari enam unsur (6M) yaitu Man, Money, Methode, Machines, Materials dan Market. Unsur 6M inilah yang akan diatur untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen menyentuh, mempengaruhi dan memasuki seluruh aspek kehidupan manusia, sehingga manusia mampu mengenali kemampuannya berikut kelebihan dan kekurangan sendiri. Manajemen menunjukkan

cara-cara yang lebih efektif dan efisien dalam pelaksanaan pekerjaan. Manajemen memungkinkan kita mengurangi hambatan-hambatan dalam mencapai tujuan. Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini sering disebut manajemen kepegawaian atau manajemen personalia yang diterapkan pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah hubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung.

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin

yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, kinerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jelasnya perusahaan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut.

Motivasi berasal dari kata *movere* (bahasa Latin) yang sama dengan *to move* (bahasa Inggris) yang berarti mendorong. Banyak istilah yang digunakan untuk menyebut motivasi antara lain kebutuhan, desakan, keinginan dan dorongan (Handoko, 2016). Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer memberikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang ditentukan. Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, disemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Counter (2016), motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu perangsang

keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki. Motivasi kerja tinggi yang diberikan karyawan akan meningkatkan kinerja perusahaan, sehingga memudahkan pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan organisasi tidak akan tercapai jika kinerja karyawannya tidak maksimal. Menurut Coulter (Belly Onanda, 2016:1) mendeskripsikan bahwa “employee performance as the total or aggregate output of an employee activities and actions in an organization”. Kinerja karyawan sebagai total atau kumpulan hasil dari kegiatan dan tindakan karyawan di dalam sebuah organisasi. Pekerjaan yang baik tidak hanya dilihat dari waktu penyelesaian yang cepat. Tetapi kualitas hasil kerja juga harus diutamakan. Karyawan yang kinerjanya baik akan mempertimbangkan kualitas dan kuantitas hasil pekerjaannya sehingga mampu mencapai target yang ditentukan perusahaan. Sesuai dengan pendapat dari Anwar prabu mangkunegara (2016:67), “kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Sebelum menggunakan sebuah kuesioner untuk penelitian, maka kuesioner tersebut harus di uji terlebih dahulu. Uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun merupakan hasil yang baik karena buruknya instrumen akan berpengaruh pada benar atau tidaknya data dan menentukan kualitas pada suatu penelitian. Instrumen penelitian yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu alat yang digunakan menunjukkan derajat ketepatan dan kesesuaian antara objek dengan data yang telah dikumpulkan. Menurut Ghozali (2021:66) “Pengujian validitas adalah suatu teknik untuk mengukur ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang

sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti”. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk menguji validitas pada tiap-tiap item, yaitu dengan mengkorelasi skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen digunakan untuk mengetahui taraf keajegan suatu instrumen dalam mengukur apa yang hendak diukur. Uji Reliabilitas dilakukan setelah pernyataan-pernyataan dalam kuesioner sudah memiliki validitas. Perhitungan Reliabilitas instrumen menggunakan Cronbach alfa.

b. Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data Menurut santoso (2016:342) berpendapat “sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan yang semaksimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik.

1) Uji Normalitas

Menurut Rukajat (2018,p. 16) Uji normalitas berguna untuk menguji jenis apakah model regresi suatu penelitian, variabel pengganggu atau nilai esidu berdistribusi normal. Sebelum data diolah menggunakan pengujian statistik parametrik maupun non parametrik harus diuji normalitas. Statistik parametrik tidak dapat digunakan jika data tidak normal. Pengujian data tidak normal dapat dilakukan dengan statistik non parametrik. Untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak. Digunakan uji normalitas dengan rumus kolmogorov smirnov menggunakan program spss statistic. Kriteria pengujian yaitu jika signifikansi $>0,05$ maka dinyatakan normal dan sebaliknya jika $<0,05$ maka dinyatakan tidak normal. Rumus

2) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018: 107) menjelaskan bahwa pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji multikolinearitas digunakan untuk memenuhi prasyarat analisis regresi berganda yaitu untuk mengetahui terjadinya multikolinearitas dalam hubungan antar variabel bebas. Multikolinearitas terjadi jika koefisien korelasi antar variabel bebas lebih dari 10.00 dan jika lebih kecil atau sama dengan 10.00 maka tidak terjadi multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017:139) “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya, jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi ini yaitu tidak adanya gejala heteroskedastisitas

c. Analisis Regresi Linier

Menurut Sugiyono (2017:277) berpendapat "regresi linier sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi. Menurut Sugiyono (2017:277) berpendapat "analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel dinaikan/diturunkan”.

d. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis Koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

e. Koefisien Determinasi

Analisis Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Supangat (2016:350) “koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen”. Berdasarkan pengertian di atas maka koefisien determinasi (KD) adalah angka yang dipergunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel. Dalam output SPSS, Koefisien determinasi terletak pada tabel model summary dan tertulis R square.

f. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan dengan menggunakan uji statistik t dan uji koefisien determinasi (R). Menurut Sugiyono (2017:213) berpendapat “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap penelitian. Sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (XI)

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel} n = 61	Keterangan
1	Pimpinan saat ini sudah menjadi teladan bagi karyawan	0.706**	0.248	Valid
2	Keteladanan Pimpinan diperlukan dalam meningkatkan Disiplin karyawan.	0.838**	0.248	Valid
3	Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan harapan karyawan berdasarkan peraturan pemerintah	0.866**	0.248	Valid
4	Gaji selama anda bekerja selalu naik atau bertambah seiring bertambahnya tahun karena kebutuhan yang semakin meningkat.	0.870**	0.248	Valid
5	Kebijakan perusahaan yang ditetapkan sudah sesuai dengan prinsip keadilan.	0.863**	0.248	Valid
6	Perusahaan memperlakukan karyawan dengan baik tanpa melihat dari status dan jabatan.	0.732**	0.248	Valid
7	Karyawan yang melanggar kerja saat ini selalu diberikan hukuman.	0.718**	0.248	Valid
8	Pimpinan memberikan sanksi dengan adil kepada setiap karyawan yang melanggar.	0.815**	0.248	Valid
9	Hubungan antara karyawan dengan pimpinan sangat harmonis.	0.831**	0.248	Valid
10	Keharmonisan hubungan antara karyawan dapat menciptakan kedisiplinan yang baik.	0.807**	0.248	Valid

Sumber: Hasil Olah Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X1) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r hitung yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r tabel yang ada untuk n = 61 yaitu 0.248

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel} n = 61	Keterangan
1	Memiliki semangat tinggi dalam melaksanakan penyelesaian tugas.	0.709**	0.248	Valid
2	Suasana kerja yang baik menjadi daya pendorong karyawan.	0.851**	0.248	Valid
3	Dorongan kemauan untuk melakukan sesuatu.	0.846**	0.248	Valid
4	Karyawan menyukai tantangan dan belajar hal-hal yang baru dalam pekerjaan.	0.792**	0.248	Valid
5	Karyawan mampu memahami intruksi pekerjaan dengan cepat.	0.753**	0.248	Valid
6	Dorongan kemauan melakukan sesuatu karena ada	0.879**	0.248	Valid
7	Karyawan mampu memberikan pengaruh rekan kerja untuk bekerja dengan baik.	0.629**	0.248	Valid
8	Karyawan mampu mengajarkan keterampilan kerja pada rekan kerja.	0.813**	0.248	Valid
9	Menjalankan tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan.	0.595**	0.248	Valid
10	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	0.781**	0.248	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa masing-masing pernyataan variabel Motivasi (X2) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r hitung yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r tabel yang ada untuk n = 61 yaitu 0.248.

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel} n = 61	Keterangan
1	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat dicapai oleh karyawan.	0.819**	0.248	Valid
2	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti.	0.856**	0.248	Valid
3	Dengan adanya komunikasi dengan pimpinan pegawai merasa terbantu untuk melaksanakan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu.	0.775**	0.248	Valid
4	Mampu mengerjakan tugas tambahan yang diberikan atasan tepat waktu tanpa mengganggu.	0.835**	0.248	Valid
5	Pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan tepat waktu yang di tentukan (tepat waktu).	0.744**	0.248	Valid
6	Pegawai mampu memaksimalkan waktu yang bersedia untuk aktivitas lain guna pencapaian tujuan perusahaan.	0.887**	0.248	Valid
7	Pegawai mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektivitas.	0.825**	0.248	Valid
8	Pegawai mampu menangani (memberikan solusi) dengan cepat atau tepat bila ada kendala dalam proses pelaksanaan tugas.	0.865**	0.248	Valid
9	Segala bentuk kesalahan kerja menjadi tanggung jawab karyawan	0.913**	0.248	Valid
10	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan.	0.886**	0.248	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa masing-masing pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r hitung yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r tabel yang ada untuk n = 61 yaitu 0.248.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12 Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X1)	0,942	> 0,60	reliabel
2	Motivasi (X2)	0,924	> 0,60	reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,954	> 0,60	reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa koefisien (r) alpha hitung seluruh variabel lebih besar dibandingkan dengan kriteria yang dipersyaratkan sebesar 0,60. Sehingga dapat dikatakan seluruh kriteria variabel dalam keadaan reliabel atau handal digunakan sebagai alat ukur

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2.81912711
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,109
	Positive	,109
	Negative	-,084
Test Statistic		,109
Asymp. Sig. (2-tailed)		,062 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2tailed) variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.062 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian memiliki distribusi data normal. Sedangkan nilai Test Statistic variabel Disiplin Kerja (X1), variabel Motivasi (X2) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.109, berarti data residual terdistribusi normal

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.927	1.330		.697	.489		
Disiplin Kerja (X1)	.454	.045	.474	10.103	.000	.504	1.985
Motivasi (X2)	.591	.048	.572	12.193	.000	.504	1.985

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan tabel coefficients diatas, nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada variabel independen tidak memiliki nilai yang lebih dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung multikolinieritas.

d. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.16 Hasil Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 ^a	.769	.765	4.92438

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X1)
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Disiplin Kerja (X₁) sebesar 0,877, masuk pada interval 0,750 - 0,990 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X₁) secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Tabel 4.17 Hasil Koefisien Korelasi Secara Parsial Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 ^a	.820	.817	4.33977

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X1)
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Motivasi (X₂) sebesar 0,906, masuk pada interval 0,750 - 0,990 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Motivasi (X₂) secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Tabel 4.18 Hasil Koefisien Korelasi Secara Simultan Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.966 ^a	.934	.931	2.66242

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X1)
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Disiplin Kerja (X₁) dan Motivasi (X₂) sebesar 0,966, masuk pada interval 0,750 - 0,990 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X₁) dan Motivasi (X₂) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat

e. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.19 Hasil Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 ^a	.769	.765	4.92438

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X1)
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.769, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 76.9% variabel Disiplin Kerja (X₁) memiliki pengaruh secara parsial (sendiri) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya sebesar 23.1% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.20 Hasil Koefisien Determinasi Secara Parsial Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 ^a	.820	.817	4.33977

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X1)
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.820, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 82% variabel Motivasi (X₂) memiliki pengaruh secara parsial (sendiri) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya sebesar 18% berpengaruh

dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.21 Hasil Koefisien Determinasi Secara Simultan Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.966 ^a	.934	.931	2.66242

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X1)
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.934, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 93.4% variabel Disiplin Kerja (X₁), variabel Motivasi (X₂) dan variabel memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya sebesar 6.6% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

f. Analisis Regresi Linier

Tabel 4.22 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.332	2.189		3.807	.000
	Disiplin Kerja (X1)	.840	.059	.877	14.241	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

- 1) Nilai Konstanta a = 8.332 dapat diartikan bahwa jika Disiplin Kerja (X₁) bernilai nol maka Kinerja Karyawan (Y) bernilai positif sebesar 8.332
- 2) Koefisien regresi Disiplin Kerja (X₁) b₁ = 0.840 dapat diartikan bahwa jika nilai Disiplin Kerja (X₁) meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0.840

Tabel 4.23 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.742	2.079		2.281	.026
	Motivasi (X2)	.936	.056	.906	16.693	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

- 1) Nilai Konstanta a = 4.742 dapat diartikan bahwa jika Motivasi (X₂) bernilai nol maka Kinerja Karyawan (Y) bernilai positif sebesar 4.742.
- 2) Koefisien regresi Motivasi (X₂) b₁ = 0.936 dapat diartikan bahwa jika nilai Motivasi (X₂) meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0.936.

Tabel 4.24 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.927	1.330		.697	.489
	Disiplin Kerja (X1)	.454	.045	.474	10.103	.000
	Motivasi (X2)	.591	.048	.572	12.193	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

- 1) Nilai Konstanta a = 6.927 menunjukkan bahwa jika nilai Disiplin Kerja (X₁) dan Motivasi (X₂) bernilai nol maka Kinerja Karyawan (Y) bernilai positif sebesar 6.927. hal ini terjadi dengan asumsi bahwa variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dianggap tetap atau konstan.
- 2) Koefisien regresi Disiplin Kerja (X₁) b₁ = 0.454 menyiratkan bahwa jika nilai Disiplin Kerja (X₁) meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0.454. dengan asumsi bahwa faktor-faktor lainnya tetap. Ini menunjukkan adanya hubungan positif antara Disiplin kerja dan Kinerja karyawan, di mana peningkatan Disiplin kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.
- 3) Koefisien regresi Motivasi (X₂) b₂ = 0.591 dapat diartikan bahwa jika Motivasi (X₂) meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0.591. dengan asumsi bahwa variabel-variabel lain tetap. Ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan, mengindikasikan bahwa peningkatan dalam motivasi akan

lebih signifikan meningkatkan kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, hasil analisis regresi linier berganda ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja (X1) maupun Motivasi (X2) berkontribusi secara positif terhadap kinerja karyawan (Y), dengan motivasi memiliki pengaruh yang lebih besar

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.25 Hasil Uji Regresi Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.927	1.330		.697	.489
	Disiplin Kerja (X1)	.454	.045	.474	10.103	.000
	Motivasi (X2)	.591	.048	.572	12.193	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

- 1) Pengaruh Disiplin Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Dari tabel 4.20 diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Disiplin Kerja (X₁) dengan t_{hitung} sebesar 10.103 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} (10.103 > 2.000) dan signifikansi lebih kecil dari 5% maka H_a diterima dan H₀ ditolak, dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- 2) Pengaruh Motivasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Dari tabel 4.21 diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Motivasi (X₂) dengan t_{hitung} sebesar 12.193 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} (12.193 > 2.000) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.000) maka H_a diterima dan H₀ ditolak, dapat dinyatakan bahwa Motivasi (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.26 Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5971.580	2	2985.790	421.217	.000 ^b
	Residual	425.309	60	7.088		
	Total	6396.889	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X1)
 Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 421.217 sedangkan F_{tabel} (α 0,05) untuk n = 60 sebesar 2.76. Jadi F_{hitung} > dari F_{tabel} (α 0,05) atau 421.217 > 2.76, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena 0,000 < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja (X₁), Motivasi (X₂) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil nilai penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut

- a. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X₁) dengan t_{hitung} sebesar 10.103 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} (10.103 > 2.000) dan signifikansi lebih kecil dari 5% maka H_a diterima dan H₀ ditolak, dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- b. Terdapat pengaruh Motivasi (X₂) dengan t_{hitung} sebesar 12.193 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} (12.193 > 2.000) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.000) maka H_a diterima dan H₀ ditolak, dapat dinyatakan bahwa Motivasi (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- c. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 421.217 sedangkan F_{tabel} (α 0,05) untuk n = 60 sebesar 2.76. Jadi F_{hitung} > dari F_{tabel} (α 0,05) atau 421.217 > 2.76, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena 0,000 < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja (X₁), Motivasi (X₂) dan secara bersama-

sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- [2] Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- [3] Afandi. (2018, Hal 1). *Manajemen Adalah Ilmu Yang Mengatur Pemanfaatan Sumber Daya Manusia*. Nusa Media. Yogyakarta.
- [4] Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- [5] Hasibuan, Malayu (2017, Hal 9). *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Proses Perencanaan*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- [6] Kumarawati, N. M. R., Suparta, G., & Yasa, P. N. S. (2017). *Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar*.
- [7] Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan Sdm Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Pt Refika Aditama. Bandung.
- [8] Aa Gede Oka Pramadita, Ida Bagus Ketut Surya.2016. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Pln (Persero) Distributor Di Denpasar Bali*. Vol 4. No.8
- [9] Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pesona Cahaya Gemilang Di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474-483.
- [10] Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sdm*, 2(2), 113-125.
- [11] Ekhsan, Muhammad. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan* 13.1 (2019): 1-13.
- [12] Harahap, Sandhi Fialy, And Syati Manaharawan Siregar. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Dua Putra Mandiri Medan." *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)* 5.1 (2020): 374383
- [13] Harahap, Sandhi Fialy, Et Al. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Dua Putra Mandiri Medan*. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 2022, 5.1: 374-383.
- [14] Hasibuan, J.S., & Silvy, B. (2019, December). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. In *Prosiding Seminar Nasional Usm (Vol.2, No.1, Pp. 134-147)*.
- [15] Hasibuan, Jasman Saripudin, And Beby Silvy. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Prosiding Seminar Nasional Usm. Vol.2. No.1. 2019*.
- [16] Hasibuan, Jasman Saripudin; Silvy, Beby. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Persada Arkana Buana, Jakarta." *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* 1.1(2020):31-41.
- [17] Hasyim, M.A.N., Maje, G.I.L., & Priyadi, S.A.P (2020). "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kahatex." *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58-69.
- [18] Hasyim, M. Ardi Nupi, Germanius Ignasius Loyola Maje, And Shintya Ayu Putri
- [19] Priyadi. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kahatex." *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)* 3.2(2020): 58-69.
- [20] Idrus, Ilham, Hakim Hakim, And Yasif Kamaruddin. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Journal*
- [21] *Industrial Engineering And Management* 2.02 (2021): 46-52.
- [22] Imbron, And Ibrahim Bali Pamungkas. "Manajemen Sumber Daya Manusia." 2.2 (2021) *Jurnal Ekonomi Manajemen*.
- [23] Puspita, Desy, And Sri Widodo. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Persada Arkana Buana, Jakarta." *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* 1.1(2020):31-41.
- [24] Puspita, D., & Widodo, S. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Persada Arkana Buana, Jakarta*. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(1), 31-41.
- [25] Rayyan, A., & Paryanti, A.B. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta*. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 9-19.

-
- [26] Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- [27] Sutrisno. (2021). *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Pt. Cakra Putra Parahyangan Tasikmalaya)* (Doctoral Dissertation, Universitas Siliwangi).
- [28] Shihab, M. R., Prahiawan, W., & Maria, V. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020*. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5481-5496.
- [29] Tajudin, T., & Supriadi, T. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Suara Bersama, Jakarta*. *Jurnal Mitra Manajemen*, 12 (1), 29-38.
- [30] Tarigan, Bersihanta, And Aria Aji Priyanto. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Dbs Tangerang Selatan." *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)* 20.1 (2021): 1-10.
- [31] Yughi, S.A., Widodo, A.S., & Arsid, A. (2022). "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kiat Pangan Persada." *Economic, Accounting, Management And Business*, 5(3), 640-648.