

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BARATA INDONESIA JAKARTA

Putri Huriah Agustina¹, Suroto²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ putrihuriah8@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen00488@unpam.ac.id

Abstract

This research aims to determine the influence of Work Motivation and Discipline on Employee Performance partially and simultaneously at PT Barata Indonesia. This research method uses quantitative analysis methods, namely using 70 respondents. Data analysis techniques in this research are using instrument tests, validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, as well as hypotheses using the t test and f test. Regression equation $Y = 14.598 + 0.258X_1 + 0.436X_2$. The correlation coefficient value obtained was 0.753, meaning that the independent variable and the dependent variable had a very strong level of influence with a coefficient of determination or simultaneous influence of 55.5%, while the remaining 44.5% was influenced by variables not examined in this research. The partial hypothetical results of the motivation variable (X_1) obtained a value of $t_{count} > t_{table}$ ($7.409 > 1.995$), this was also strengthened by a significant value of $0.000 < 0.005$. Thus motivation has a significant effect on employee performance. The work discipline variable (X_2) obtained a value of $t_{count} > t_{table}$ ($8.647 > 1.995$), this was also confirmed by a significant value of $0.000 < 0.005$. Thus, work discipline has a significant effect on employee performance. Based on the results of the simultaneous analysis, the value $F_{count} > F_{table}$ or ($43.958 > 3.130$) is obtained. This is also reinforced by the probability significance of $0.000 < 0.05$. Thus H_0 is rejected and H_3 is accepted. This means that there is a significant simultaneous influence between Work Motivation and Work Discipline on employee performance at PT Barata Indonesia.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dan simultan pada PT Barata Indonesia. Metode penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif, yaitu menggunakan 70 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji instrumen, uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, serta hipotesis melalui uji t dan uji f. Persamaan regresi $Y = 14,598 + 0,258X_1 + 0,436X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,753 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat pengaruh yang sangat kuat dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 55,5% sedangkan sisanya sebesar 44,5% dipengaruhi variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil hipotesis secara parsial variabel motivasi (X_1) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,409 > 1,995$), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan $0,000 < 0,005$. Dengan demikian motivasi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,647 > 1,995$), hal tersebut diperkuat juga dengan nilai signifikan $0,000 < 0,005$. Dengan demikian disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($43,958 > 3,130$), hal tersebut juga diperkuat dengan *probability signifikansi* $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Pada PT Barata Indonesia.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

PT Barata Indonesia terletak di Jl. Pemuda no 7 Tegal, Mintaragen Kec. Tegal Timur kota Tegal Jawa Tengah 52121. Bergerak untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia karyawan koperasi PT Barata Indonesia yang sudah diberikan kepada semua karyawan di setiap bagian kerja. Peran pemimpin dalam setiap budaya organisasi pada PT Barata Indonesia tergolong baik. Hal ini terbukti dengan adanya contoh yang baik yaitu dengan memimpin doa pada saat memulai kerja dan melakukan briefing untuk kegiatan satu hari kedepan. Hal ini selalu dilakukan dengan tujuan untuk mengarahkan pekerjaan yang akan dilakukan agar dapat terencana dengan baik. Berdasarkan observasi awal keadaan lingkungan fisik di PT Barata Indonesia sudah cukup baik ini terlihat dari penataan ruangan kerja, memudahkan karyawan dalam menjalankan tugas – tugas mereka. Berikut adalah data Prasarvei PT Barata Indonesia:

Tabel 1.1
 Data Prasarvei Pada
 PT Barata Indonesia Jakarta

No	Pertanyaan	Jawaban	Ya	Tidak	Total
1.	Apakah Pimpinan tempat anda bekerja sudah sesuai dengan apa yang anda harapkan ?	Saya senang dengan atasan saya yang memperhatikan kinerja saya.	25	5	30 Responden
2.	Apakah anda sudah merasa tanggung jawab dalam pekerjaan anda ?	Saya bertanggung jawab dalam pekerjaan saya.	23	7	30 Responden
3.	Bagaimana situasi lingkungan kerja anda saat ini ?	Situasi lingkungan kerja baik dan menyenangkan.	19	11	30 Responden
4.	Apakah pekerjaan tersebut bisa selesai dengan tepat waktu ?	Karyawan ini bekerja dengan cekat dan tepat waktu.	24	1	30 Responden
5.	Apakah anda senang dengan pekerjaan anda saat ini ?	Saya senang dengan bekerja karna dapat menggali keahlian saya di bidang kerja.	14	16	30 Responden

Sumber : data diolah penelitian PT Barata Indonesia 2023

Berdasarkan tabel 1.1, dapat disimpulkan bahwa dari survei yang telah dilakukan terhadap 30 responden pada PT Barata Indonesia menunjukkan bahwa mayoritas karyawan mengalami dampak

Motivasi Kerja yang cukup signifikan pada aspek-aspek penilaian tersebut. 30 responden menyatakan bahwa mereka mengalami tingkat Motivasi Kerja yang tinggi dan berdampak terhadap pola tidur mereka sehari-hari. Gangguan berpikir juga menunjukkan angka sebesar 16 dari 30 responden yang menyatakan bahwa mereka mengalami kesulitan untuk berkonsentrasi saat bekerja. 30 responden memberikan jawaban “ya” terhadap peningkatan kelelahan yang dialami dan berdampak terhadap kinerja mereka yang menurun. Atas hasil tersebut, maka PT Barata Indonesia perlu untuk lebih memberikan perhatian khusus terhadap para karyawan-karyawannya dalam manajemen Motivasi terutama pada aspek-aspek, sikap, dan berpikir untuk meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan yang nantinya dapat berdampak terhadap keuntungan yang dihasilkan nantinya oleh operasional perusahaan Menurut Soedarmayanti (2019:258) motivasi adalah dorongan, atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu sehingga ia dapat mencapai tujuannya. Berikut data dari permasalahan motivasi yang ada pada PT Barata Indonesia, dapat dilihat pada tabel 1.2 dibawah ini:

Tabel 1.2
 Data Motivasi PT Barata Indonesia
 Tahun 2021-2023

No	Jenis pemberian motivasi kerja	keterangan
1	BPJS (kebutuhan rasa aman)	ada
2	Pensiun/Pesangon (kebutuhan rasa aman)	ada
3	Tunjangan hari raya (kebutuhan fisiologis)	ada
4	Upah lembur (kebutuhan fisiologis)	Tidak ada
5	Uang makan	Tidak ada
6	Bonus tahunan	Tidak ada
7	Tunjangan jabatan	ada

Sumber : PT Barata Indonesia

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dijelaskan bahwa, motivasi langsung yang diberikan Perusahaan adalah dengan memberikan BPJS, Pesangon/pensiun, Tunjangan hari raya, Tunjangan jabatan. Namun Perusahaan tidak

memberikan upah lembur, uang makan, Bonus tahunan pun tidak diberikan hal itu menjadi salah satu faktor karyawan kurang termotivasi untuk bekerja secara optimal. Dimana seperti yang kita ketahui bahwa motivasi kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi naik atau turunnya suatu kinerja karyawan.

Selain motivasi kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku individu, kelompok atau Masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan untuk tujuan tertentu. Sementara itu, kata “kerja” merupakan sesuatu yang dibutuhkan manusia. Kebutuhan itu berkembang dan berubah, bahkan seringkali tidak disadari pelakunya. Berikut ini data absensi PT Barata Indonesia tahun 2023 :

Tabel 1.3
Data Absensi Karyawan PT Barata Indonesia

Bulan	Sakit	Telat	Izin	Tanpa keterangan
September	8	19	7	20
Oktober	8	23	5	22
November	6	25	4	25
Total	22	67	16	67

Sumber : Data Absensi PT Barata Indonesia 2023

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, diketahui dalam tiga bulan terakhir terdapat 67 kali karyawan telat datang ke kantor, dan 67 kali karyawan tidak masuk atau tanpa keterangan, dalam hal kehadiran pada Pt Barata Indonesia sangat rendah. Faktor-faktor tersebut merupakan implikasi dari sebelum terbentuknya dan terbinanya dengan baik komitmen manajemen sumber dayamanusia terhadap upaya-upaya peningkatan disiplin kerja seperti adanya sanksi hukuman yang tegas ataupun bentuk pengawasan- pengawasan yang dibentuk oleh pemimpin.

Hubungan antara motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan sangat erat sekali, yaitu hubungan sebab dan akibat. Oleh karena itu PT Barata Indonesia menyadari bahwa pentingnya motivasi dan disiplin kerja terhadap karyawan harus diimbangi dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Adamy (2018:93) “kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok orang sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya”

Kinerja karyawan ini sangat erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Jadi pada intinya kinerja karyawan adalah suatu hasil atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh para karyawan dalam bidang pekerjaannya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Berikut tabel penilaian karyawan Hotel Amaris Tendean Jakarta pada tahun 2021-2023:

Tabel 1.4
Data kinerja karyawan Pada PT Barata Indonesia
Tahun 2021-2023

No	Komponen	Jumlah Karyawan	Mencapai target	Tidak mencapai target	Presentasi
1.	Kualitas Kerja	70	60	10	85%
2.	Kuantitas Kerja	70	55	15	78%
3.	Pengetahuan Kerja	70	57	13	81%
4.	Pelaksanaan Kerja	70	61	9	87%
5.	Tanggung Jawab	70	58	12	82%

Sumber: PT Barata Indonesia

Berdasarkan tabel 1.4 diatas terlihat kinerja PT Barata Indonesia, kurang maksimal. Data diatas menunjukkan pencapaian kinerja yang tidak sesuai dengan target yang sudah ditetapkan dan tentunya akan menghambat pencapaian tujuan Perusahaan.

Terdapat beberapa faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja pegawai, diduga diantaranya adalah menurunnya keinginan pegawai untuk pencapaian kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan, kurangnya pemberian motivasi terhadap pegawai, semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja pegawai dalam bekerja. Kinerja karyawan juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien, hal itu saling terkolerasi bagi keberhasilan suatu Perusahaan. Target kerja itu penting bagi karyawan dan juga penting bagi Perusahaan karena target kerja merupakan Langkah penting yang harus dipenuhi oleh karyawan dan Perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Tanpa adanya target kerja, karyawan akan bingung dengan semua pekerjaan yang dilakukannya karena tidak memiliki arah yang jelas

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Hasibuan (2014:2),” manajemen adalah ilmu yang mengatur menangani pemanfaatan sumber daya baik sumber daya manusia ataupun sumber daya lainnya dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut G.R Terry yang dikutip oleh Y. Suhendra (2016:2) menjelaskan “manajemen merupakan suatu proses atas tindakan–tindakan perencanaan pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.”

Menurut Rival (2013:2), dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan menyatakan :”manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya lainnya secara efisien, efektif dan produktif merupakan hal yang paling penting untuk mencapai tujuan.”

Dalam suatu organisasi atau perusahaan peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting, hal ini dapat dimengerti Karena tanpa sumber daya manusia, suatu organisasi tidak mungkin akan berjalan. Manusia merupakan penggerak dan pengelola faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, bahan mentah, peralatan dan lain-lain untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia menyangkut desain dan implementasi system perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenaga kerjaan yang baik. Menurut A.A Mangkunegara (2017:2) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Motivasi adalah suatu dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perubahan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi berasal dari kata motif yang berarti ”dorongan” atau rangsangan atau “ daya penggerak” yang ada dalam diri seseorang.

Menurut Sondang P.Siagian (2018:138) menjelaskan bahwa Motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya

Kedisiplin merupakan fungsi Operasional Manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan semakin baik juga hasil kerja yang dapat dicapai. Menurut Hasibuan (2013:212) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan norma – norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadarkan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas keterpaksaan.

Menurut Sondang P. Siagian (2013:305) mendefinisikan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif pegawai lainnya.

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2015:67) “pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

1) Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya

terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2019:361) berpendapat "valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya".

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Menurut Sugiyono (2019:168) berpendapat "instrumen yang reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama

b. Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak

2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghazali (2019:105), berpendapat bahwa "uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)".

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2011 :95) Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat persamaan atau perbedaan varian yang dapat dilihat dari grafik plot, deteksi atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya grafik *scatter plot*

4) Uji Auto Korelasi

Uji Autokorelasi dan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi. Yaitu adanya korelasi anatra anggota sampel. Menurut Ghazali (2017:110) menjelaskan bahwa“

uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1. “

c. Analisis Regresi Linier

Analisa regresi linier adalah hubungan secara linier antara variabel independen (X_1, X_2) dengan variabel dependen (Y). Menurut Sugiyono (2014:277) menyatakan bahwa“ Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan.

d. Analisis Koefisien Korelasi

Menurut sugiyono (20214:274) analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan anatra variabel independen dengan variabel dependen.

e. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel independen.

f. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis bermaksud untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2017:213) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumus masalah penelitian, oleh karna itu rumus masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.1
 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Motivasi (X1)

No	Pernyataan	r hitung	r table	Ket
1	saya senang dengan atasan yang memperhatikan kinerja saya.	0,846	0,235	Valid
2	saya memiliki dorongan pribadi untuk menyelesaikan pekerjaan saya.	0,887	0,235	Valid
3	situasi lingkungan kerja baik dan menyenangkan.	0,882	0,235	Valid
4	saya bisa mencapai kesuksesan dalam bekerja	0,887	0,235	Valid
5	saya mempunyai kemampuan berkomunikasi dengan baik.	0,864	0,235	Valid
6	karyawan ini bekerja dengan cekat dan cepat.	0,882	0,235	Valid
7	karyawan bekerja tanpa tekanan anda tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan.	0,756	0,235	Valid
8	Saya senang bekerja karena dapat menggali keahlian saya dibidang pekerjaan	0,895	0,235	Valid
9	saya bertanggung jawab dengan pekerjaan saya.	0,918	0,235	Valid
10	saya berusaha mewujudkan keinginan tujuan utama perusahaan	0,885	0,235	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 27 (2024)

Berdasarkan data tabel di atas, variabel motivasi kerja (X_1) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,235), dengan demikian maka semua pernyataan kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4. 2
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	r hitung	r table	Ket
1	Saya selalu tepat waktu dalam menvelesaikan pekerjaan.	0,885	0,235	Valid
2	Saya selalu mencari informasi terbaru dan pengetahuan baru untuk menambah keterampilan dalam bekerja.	0,885	0,235	Valid
3	Saya selalu menaati peraturan yang diterapkan perusahaan	0,897	0,235	Valid
4	saya bersikap sopan dalam bekerja	0,903	0,235	Valid
5	saya patuh pada standar operasional.	0,906	0,235	Valid
6	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan	0,894	0,235	Valid
7	Saya melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.	0,899	0,235	Valid
8	Saya taat dan patuh dalam aturan umum dan aturan yang ada di perusahaan	0,948	0,235	Valid
9	Saya dapat menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku	0,931	0,235	Valid
10	Saya menerima penghargaan karna pekerjaan saya baik.	0,903	0,235	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 27 (2024)

Berdasarkan data tabel di atas, variabel disiplin kerja (X_2) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,235), dengan demikian maka semua pernyataan kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Berdasarkan data tabel di atas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,235), dengan demikian maka semua pernyataan kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4. 3
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	r hitung	r table	Ket
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan pimpinan	0,922	0,235	Valid
2	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya..	0,936	0,235	Valid
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	0,926	0,235	Valid
4	Karyawan ini cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja	0,898	0,235	Valid
5	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja.	0,925	0,235	Valid
6	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.	0,896	0,235	Valid
7	. Karyawan ini berpenampilan rapi	0,856	0,235	Valid
8	Saya datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan.	0,916	0,235	Valid
9	Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan kemampuan saya	0,912	0,235	Valid
10	Membantu atasan/bawahan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan.	0,316	0,235	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 27 (2024)

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 4
Hasil Uji Realibilitas Motivasi Kerja(X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.964	10

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 27 (2024)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,964 $>$ 0,60 dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variable disiplin kerja dalam penelitian ini adalah reliabel

Tabel 4. 5
Hasil Uji Realibilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.975	10

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 27 (2024)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,975 $>$ 0,60 dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variable motivasi kerja dalam penelitian ini adalah reliabel.

Tabel 4. 6
Hasil Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.961	10

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 27 (2024)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,961 $>$ 0,60 dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variable kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Tabel 4. 7
Hasil Uji Realibilitas Indevenden dan Devenden

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Motivasi Kerja(X1)	0.964	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja(X2)	0.975	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.961	0,600	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 27 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1), motivasi (X_2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Chronbath Alpha* lebih besar dari 0,600

c. Uji Asumsi Klasik
 1) Uji Normalitas

Tabel 4. 8
 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogrov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		3,72415075
Most Extreme Differences	Absolute		,125
	Positive		,125
	Negative		-,084
Test Statistic			,125
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,008
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		,088
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,054
		Upper Bound	,060
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 27 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi $\alpha = 0,088$ dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai $\alpha = 0,050$ atau ($0,088 > 0,050$). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 9
 Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistic Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Devenden

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	14,598	3,037		4,807	,000		
	TOTAL_X1	,258	,099	,303	2,605	,011	,476	2,102
	Total_X2	,436	,101	,504	4,326	,000	,476	2,102

a. Dependent Variable: TOTAL_Y
 Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 27 (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.9 di atas diperoleh nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) sebesar 2.102 yang berarti nilai VIF $< 10,00$ dan nilai tolerance sebesar 0,476 yang berarti nilai tolerance $> 0,1$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel indeviden

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 12
 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	14,598	3,037		4,807	,000
	TOTAL_X1	,258	,099	,303	2,605	,045
	Total_X2	,436	,101	,504	4,326	,064

a. Dependent Variable: TOTAL_Y
 Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 27 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel motivasi kerja (X_1) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,045 dan disiplin kerja (X_2) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,064 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

4) Uji Autokorelasi

Tabel 4. 11
 Uji Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,753 ^a	,568	,555	3,779	1,922

a. Predictors: (Constant), Total_X2, TOTAL_X1
 b. Dependent Variable: TOTAL_Y
 Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 27 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1.922 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

5) Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 21
 Hasil Pengujian Linier Sederhana Variabel Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	19,843	3,126		6,347	,000
	TOTAL_X1	,567	,077	,668	7,409	,000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y
 Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 27 (2024)

- a) Nilai konstanta sebesar 19,843 diartikan bahwa jika variabel Motivasi (X_1) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 19,843 *point*..
- b) Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X_1) sebesar 0,567 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,567 *point*

Tabel 4. 22
 Hasil Pengujian Linier Sederhana Variabel Disiplin (X₂)
 Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
		B		Beta		
1	(Constant)	17,248	2,981		5,786	,000
	Total_X2	,626	,072	,724	8,647	,000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 27 (2024)

- Nilai konstanta sebesar 17,248 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X₂) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 17,248 point.
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X₂) sebesar 0,626 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja (X₁), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 17,248 point

Tabel 4. 23
 Hasil Pengujian Berganda Variabel Motivasi (X₁)
 dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
		B		Beta		
1	(Constant)	14,598	3,037		4,807	,000
	TOTAL_X1	,258	,099	,303	2,605	,011
	Total_X2	,436	,101	,504	4,326	,000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 27 (2024)

- Nilai konstanta sebesar 14,598 diartikan bahwa jika variabel motivasi kerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 14,598 point.
- Nilai motivasi (X₁) 0,258 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X₂), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi kerja (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 14,598 point.
- Nilai disiplin kerja (X₂) 0,436 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja (X₁), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 14,598 point

6) Analisis Koefisien Korelasi

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

		Correlations	
		TOTAL_X1	TOTAL_Y
TOTAL_X1	Pearson Correlation	1	,668**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	70	70
TOTAL_Y	Pearson Correlation	,668**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	70	70

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 27 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R signifikansi dari korelasi antara motivasi kerja (X₁) dengan kinerja karyawan (Y) adalah 0,000 < 0,05 yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan.

Sedangkan uji korelasi pearson diatas, memiliki korelasi positif dengan nilai *Pearson Correlation* adalah 0,668 yang tergolong pada kategori yang **kuat**. Nilai koefisiensi korelasi yang bertanda positif menunjukkan bahwa hubungan antara variabel motivasi kerja (X₁) dengan kinerja karyawan (Y) adalah memiliki hubungan yang **kuat**

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

		Correlations	
		Total_X2	TOTAL_Y
Total_X2	Pearson Correlation	1	,724**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	70	70
TOTAL_Y	Pearson Correlation	,724**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	70	70

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 27 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R signifikansi dari korelasi antara disiplin kerja (X₂) dengan kinerja karyawan (Y) adalah 0,000 < 0,05 yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan.

Sedangkan uji korelasi *pearson* diatas, memiliki korelasi positif dengan nilai *Pearson Correlation* adalah 0,724 yang tergolong pada kategori yang **kuat**. Nilai koefisiensi korelasi yang bertanda positif menunjukkan bahwa hubungan antara variabel disiplin kerja (X₂) dengan kinerja

karyawan (Y) adalah memiliki hubungan yang kuat.

Tabel 4. 26
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara 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	,753 ^a	,568	,555	3,779	,568	43,958	2	67	,000

a. Predictors: (Constant), Total_X2, TOTAL_X1
 Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 27 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R* (koefisien korelasi) sebesar 0,753 artinya variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) mempunyai tingkat hubungan **Sangat kuat** terhadap kinerja karyawan (Y).

7) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 27
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Motivasi Kerja (X1) 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	,668 ^a	,447	,439	4,243	,447	54,894	1	68	,000

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X1
 Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 27 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,447 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 44,7% sedangkan sisanya sebesar 55,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4. 28
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara 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	,724 ^a	,524	,517	3,937	,524	74,772	1	68	,000

a. Predictors: (Constant), Total_X2
 Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 27 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,524 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 52,4% sedangkan sisanya sebesar 47,6% dipengaruhi oleh faktor lain

Tabel 14. 29
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Motivasi (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	,753 ^a	,568	,555	3,779	,568	43,958	2	67	,000

a. Predictors: (Constant), Total_X2, TOTAL_X1
 Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 27 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi secara simultan yaitu mengukur seberapa jauh kemampuan variasi variabel independen (Ghozali, 2016:95). Hasil analisis *Adjusted R-square* sebesar 0,555 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 55,5% sedangkan sisanya sebesar 44,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

d. Uji Hipotesis

Tabel 4. 30
Hasil Uji Hipotesia (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,843	3,126		6,347	,000
	TOTAL_X1	,567	,077	,668	7,409	,000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y
 Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 27 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,409 > 1,995$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Barata Indonesia.

Tabel 4. 31
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,248	2,981		5,786	,000
	Total_X2	,626	,072	,724	8,647	,000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y
 Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 27 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($8,647 > 1,995$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa

terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Barata Indonesia.

Tabel 4. 32
Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1255,718	2	627,859	43,958	,000 ^b
	Residual	956,982	67	14,283		
	Total	2212,700	69			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y
b. Predictors: (Constant), Total_X2, TOTAL_X1
Sumber : Pengolahan Data SPSS, Versi 27 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(43,958 > 3,130)$, hal ini juga diperkuat dengan $p\text{ value} < Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Barata Indonesia.

5. KESIMPULAN

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

- Berdasarkan hasil uji hipotesis (t) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,409 > 1,995)$ hal ini diperkuat dengan *probability significancy* $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan hasil pada uji t dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Barata Indonesia. Pada variabel motivasi kerja indikator saya berusaha mewujudkan keinginan tujuan utama perusahaan mendapatkan skor rata-rata paling tinggi dengan rentang 4,20, sehingga bisa disimpulkan dengan kategori baik. Dan untuk variabel motivasi kerja mendapatkan skor rata-rata keseluruhan 4,33 sehingga bisa disimpulkan dengan kategori sangat baik
- Berdasarkan hasil uji hipotesis (t) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,647 > 1,995)$ hal ini diperkuat dengan *probabilitysignificancy* $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima. Berdasarkan hasil pada uji t dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang

positif dan signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Barata Indonesia. Pada variabel disiplin kerja indikator Saya melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya mendapatkan skor rata-rata paling tinggi dengan rentang 4,21, sehingga bisa disimpulkan dengan kategori sangat baik. Dan untuk variabel disiplin kerja mendapatkan skor rata-rata keseluruhan 4,19 sehingga bisa disimpulkan dengan kategori sangat baik

- Berdasarkan hasil uji hipotesis (f) diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(43,958 > 3,130)$, hal tersebut juga diperkuat dengan *probability significancy* $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Berdasarkan hasil pada uji f dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan pada PT Barata Indonesia. Pada variabel disiplin kerja indikator Membantu atasan/bawahan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan mendapatkan skor rata-rata paling tinggi dengan rentang 4,32, sehingga bisa disimpulkan dengan kategori sangat baik. Dan untuk variabel Kinerja Karyawan mendapatkan skor rata-rata keseluruhan 4,26 sehingga bisa disimpulkan dengan kategori sangat baik

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Agusta, L. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. *Agora*, 1(3), 1399-1408.
- Ahmad Tohardi. 2015. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung
- Amas, I., & Ariska, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 2(1), 48-58.

- [5] Andi Supangat. 2015. Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan. Nonparametrik. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- [6] Andi Supangat. 2016. Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan. Nonparametrik. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- [7] Arikunto, Suharsimi. 2014. Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik, Edisi. Revisi VI. Jakarta : PT Rineka Cipta
- [8] Arikunto, Suharsimi. 2015. Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik, Edisi. Revisi VI. Jakarta : PT Rineka Cipta
- [9] Arikunto, Suharsimi. 2017. Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik, Edisi. Revisi VI. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- [10] Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B. Bandung: Alfabeta.
- [11] Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [12] Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta
- [13] Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabeta.
- [14] Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- [15] Sumber Daya Manusia II. Other. Unpam ,Tangerangselatan
- [16] Supomo R. (2018). Pengantar Manajemen. Jakarta:Yrama Widya.Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. Agora, 7(1).
- [17] Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama). Cetakan kesepuluh. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [18] Suwatno & Priansa, D. (2011). Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta
- [19] Tanujaya, L. R. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT Coronet Crown. Agora, 3(1), 1-7.
- [20] Tarwaka. (2015). Dasar-dasar pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja. Surakarta: Harapan Press.
- [21] Tohardi, Ahmad. (2016). Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Maju.
- [22] Veithzal Rivai, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Rajagrafindo persada, Bandung.
- [23] Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Katalogis, 2(1)
- [24] Andayani, N. R., & Makian, P. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International. Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis, 4(1), 41-46.
- [25] Pratama, Y. F., & Wismar'ain, D. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Business Management Analysis Journal (BMAJ), 1(1), 37-48.
- [26] Priansa, J. D (2017. Manajemen Kinerja Kepegawaian. Bandung :Cv Pustaka Setia
- Rachmawati, R. W. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung. Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa, 9(1), 1-16
- [27] Sahangggamu, P. M., & Mandey, S. L. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2(4).
- [28] Siagian, S. S. I., & Khuzaini, K. (2015). Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM), 4(5).