

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DANA PURNA INVESTAMA JAKARTA PUSAT

Herwan Siburian¹, Moh. Jazuli²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ Herwansiburian161017@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen01680@unpam.ac.id

Abstract

This research aims to determine the influence of work motivation and work discipline on employee performance both partially and simultaneously at PT. Central Jakarta Purna Investama Fund. The research method that will be used in this research is an associative method with a quantitative approach, using a saturated sample with a population of all PT employees. Central Jakarta Purna Investama Fund. as many as 60 respondents. The analytical methods used in this research are simple and multiple linear regression analysis, analysis of the coefficient of determination R², and hypothesis analysis of the t test (partial) and f test (simultaneous). Based on the research results, work motivation has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 38.291 + 0.050 X_1$. Hypothesis testing obtained t calculated t table or $(0.447 < 1.671)$. Thus, H₀ is rejected and H₁ is accepted, meaning that there is a significant influence between motivation and employee performance. Work discipline has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 18.389 + 0.556 X_2$. Hypothesis testing obtained t calculated t table or $(4.861 > 1.671)$. Thus, H₀ is rejected and H₂ is accepted, meaning that there is a significant influence between work discipline on employee performance. Work motivation and work discipline have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 14.578 + 0.087 X_1 + 0.565 X_2$. The coefficient of determination value is 30.0% while the remaining 70% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated F value of F table or $(12.215 > 4.00)$. Thus H₀ is rejected and H₃ is accepted. This means that there is a significant simultaneous influence between work motivation and work discipline on employee performance at PT. Central Jakarta Purna Investama Fund

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT. Dana Purna Investama Jakarta Pusat. Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, menggunakan sampel jenuh dengan populasi seluruh karyawan PT. Dana Purna Investama Jakarta Pusat. sebanyak 60 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana dan berganda, analisis koefisien determinasi R², dan analisis hipotesis uji t (parsial) dan uji f (simultan). Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 38,291 + 0,050 X_1$. Uji hipotesis diperoleh t hitung t tabel atau $(0,447 < 1,671)$. Dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi

terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 18,389 + 0,556 X_2$. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($4,861 > 1,671$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 14,578 + 0,087 X_1 + 0,565 X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 30,0% sedangkan sisanya sebesar 70% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F_{hitung} sebesar F_{tabel} atau ($12,215 > 4,00$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dana Purna Investama Jakarta Pusat

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Setiap karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat berkontribusi untuk mencapai tujuan serta sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan adanya kesadaran setiap pimpinan perusahaan untuk memberikan dukungan kepada karyawan berupa keikutsertaan pemimpin dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan, dengan demikian karyawan dapat lebih memahami mengenai tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu suasana tempat kerja yang nyaman, pemberian motivasi kerja, penciptaan disiplin kerja yang sesuai kepada setiap karyawan, akan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja.

PT. Dana Purna Investama didirikan pada tanggal 24 April 2007 berdasarkan Akte Notaris nomor 123 tanggal 24 April 2007 oleh notaris DR. Fulgensius Jimmy HLT.,SH.,MH.,MM di Jakarta. PT. Dana Purna Investama adalah perusahaan yang bergerak dibidang Pengelolaan Fasilitas Gedung (Facility Management Services) dan Penyedia Tenaga Kerja (Professional Resource Services) serta didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten dan ahli dibidangnya. Dengan dukungan finansial yang kuat dan manajemen yang handal serta karyawan yang berpengalaman puluhan tahun, DPI terus tumbuh berkembang menjadi perusahaan terkemuka dan siap mengambil peran aktif dalam industri Facility Management Services di Indonesia, PT. Dana Purna Investama Memiliki Surat Ijin Usaha Perdagangan (SIUP) Besar dengan Kegiatan Usaha Pokok Jasa Kebersihan Gedung, Jasa Pengelolaan Gedung dan Jasa

Konsultasi Manajemen (bidang sumber daya manusia)

Dari apa yang penulis tinjau pada karyawan PT. Dana Purna Investama di Jakarta Pusat memiliki permasalahan yang mengutamakan kinerja yang baik pada karyawannya. Permasalahan tersebut para karyawan dalam memenuhi kriteria dalam perusahaan belum maksimal, akan tetapi beberapa karyawan belum secara maksimal menjalankan tugas dan fungsinya sehingga belum memberikan kontribusi yang maksimal untuk perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2019:67) bahwa “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang membanggakan atau prestasi yang didasari oleh sebuah upaya tinggi (kerja keras) dengan mengerahkan seluruh potensi yang dimiliki. Kinerja karyawan atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja yang baik jika karyawan telah melaksanakan unsur-unsur yg terdiri komitmen yang tinggi pada tugasnya masing-masing, menguasai dan mengembangkan sumber daya manusianya, kedisiplinan dalam bekerja dan kreatifitas dalam melaksanakan tugas produktivitas serta tujuan lainnya. Terlihat dari data hasil yang menunjukkan penurunan kinerja karyawan sehingga perusahaan tidak dapat mendapatkan sesuai dengan keinginan dari perusahaan. Berikut tabel data pra-

survey kinerja karyawan di PT. Dana Purna Investama yang diperoleh penulis dari perusahaan.

Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan PT. Dana Purna Investama Tahun 2021-2023

No	Kategori	Target	Realisasi	Tahun 2021	Persentase	Tahun 2022	Persentase	Tahun 2023	Persentase
1	Kemauan Kerja	100%	Karyawan mampu melaksanakan pekerjaan yang diberikan di lapangan	33.33%	45.19%	33.33%	82.35%	33.33%	81.25%
			Karyawan mampu melaksanakan kewajiban dalam bekerja	33.33%		38.90%		38.15%	
2	Kemauan Kerja	100%	Karyawan mampu melaksanakan kewajiban dalam bekerja	38.50%		46.10%		58.81%	
			Karyawan mampu melaksanakan tugas yang telah ditetapkan perusahaan	38.50%	77.50%	37.90%	78.00%	37.20%	77.00%
3	Kelengkapan Waktu	100%	Karyawan melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan dengan benar tanpa terganggu oleh hal lain	38.50%		38.90%		37.40%	
			Karyawan mampu melaksanakan tugas yang diberikan dengan benar	33.33%	73.33%	33.33%	72.30%	33.33%	69.78%
4	Hasrat Kerja	100%	Karyawan mampu melaksanakan pekerjaan yang diberikan dengan benar	46.11%		46.10%		33.30%	
			Karyawan melaksanakan kewajiban baik antar karyawan dan	46.10%	80.10%	46.10%	80.00%	34.90%	69.20%
5	Kemampuan	100%	Karyawan mampu melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan dengan benar	33.33%		32.90%		34.40%	
			Karyawan mampu melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan dengan benar	33.33%	70.33%	32.90%	69.33%	34.40%	69.33%
			Karyawan mampu melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan dengan benar	38.50%		37.10%		33.40%	
RATA-RATA				71.16%		71.31%		69.39%	
REMARK				CUKUP BAIK		CUKUP BAIK		CUKUP BAIK	

Sumber: Hasil Pra Survey, 2023

Berdasarkan data pada tabel 1.1 di atas bahwa komponen kinerja karyawan pada PT. Dana Purna Investama dari tahun 2021 sampai dengan 2023 mengalami penurunan, pada tahun 2021 presentasi kinerja karyawan sebesar 73.16%, kemudian pada tahun 2022 kinerja karyawan menurun dengan presentasi sebesar 72.31%, dan pada tahun 2023 presentase kinerja karyawan PT. Dana Purna Investama masih mengalami penurunan yaitu sebesar 69.39%

Selain kinerja karyawan peneliti mendapatkan fenomena bahwa motivasi kerja di PT. Dana Purna Investama mengalami penurunan. Sebagai penguat permasalahan, dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Persepsi Karyawan Tentang Motivasi Kerja Tahun 2023

No	Indikator	Pernyataan	Jawab	Tidak Jawab	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
1	Kebutuhan Fisiologi	Gaji sebagai karyawan di perusahaan ini lebih memuaskan dibandingkan dengan lainnya	8	33%	7	47%	8	47%	8	47%
2	Kebutuhan Rasa Aman	Perusahaan memberikan jaminan keselamatan dalam bekerja karena adanya asuransi kecelakaan	7	47%	9	53%	8	47%	8	47%
3	Kebutuhan Sosial	Perusahaan memberikan karyawan yang telah berpengalaman akan lebih banyak yang diikutsertakan dalam pekerjaan	8	47%	9	53%	8	47%	8	47%
4	Kebutuhan Penghargaan	Jika ada karyawan yang telah berpengalaman akan lebih banyak yang diikutsertakan dalam pekerjaan	8	47%	9	53%	8	47%	8	47%
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Perusahaan memberikan peluang kepada karyawan yang telah berpengalaman untuk mengikuti pelatihan	8	47%	9	53%	8	47%	8	47%

Sumber: Hasil Pra Survey, 2023

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dari hasil penilaian pra-survey tentang motivasi kerja yang diberikan perusahaan belum sesuai memenuhi target pencapaian setuju 100% di antaranya tentang kebutuhan fisiologis dengan jawaban setuju berjumlah 8 responden yang hanya mampu mencapai angka persentase 53% , kebutuhan rasa aman berjumlah 7 responden dengan persentase 47% , kebutuhan sosial berjumlah 6 responden dengan persentase 40% , kebutuhan penghargaan berjumlah 6 responden hanya mampu mencapai persentase 40% dan kebutuhan aktualisasi diri jawaban setuju berjumlah 6 responden yang hanya mencapai 40% . bisa disimpulkan bahwa motivasi Kkrja kerja karyawan yang ada di perusahaan PT. Dana Purna Investama Jakarta Pusat masih rendah dan perlu di tingkatkan.

Menurut Hasibuan (2016:141) “Motivasi Kerja adalah mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan”. Setiap orang pasti mempunyai Motivasi Kerja sebagai alasan mengapa mereka berperilaku tertentu”. Dengan kata lain, Motivasi Kerja merupakan motif intern yang menyebabkan orang berperilaku seperti yang mereka lakukan. Setiap orang dapat memiliki motif yang sangat berbeda untuk mengerjakan sesuatu yang sama. Karyawan dapat diMotivasi Kerja untuk bergabung dalam sebuah kelompok kerja jika mereka merasa bahwa kebutuhan pribadinya dapat lebih terpenuhi dengan cara seperti itu. Kebutuhan akan menimbulkan motif yang selanjutnya mengarah kepada perilaku untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Motivasi Kerja pada karyawan sangat penting karena sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja seperti yang terjadi pada karyawan PT. Dana Purna Investama Jakarta Pusat, tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dilihat dari beberapa karyawan lalai dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga membuat para pelanggan banyak melakukan complain pada pihak perusahaan. Penghargaan yang belum dapat dirasakan sepenuhnya oleh karyawan yaitu ketika karyawan diharuskan untuk loyal kepada perusahaan, tapi pimpinan tidak memberikan penghargaan atas kinerja yang dicapai oleh beberapa karyawan seperti penghargaan mengikuti jabatan dan pujian atau imbalan berupa

lainnya. Hal ini menyebabkan rendahnya Motivasi Kerja yang diberi pimpinan. Seorang karyawan yang mempunyai Motivasi Kerja tinggi akan cenderung bekerja secara maksimal, karena Motivasi Kerja mampu untuk menggerakkan semangat kerja dari karyawan yang nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja dan menjadikan suatu pekerjaan menjadi lebih sempurna, disamping Motivasi Kerja, disiplin kerja juga penting bagi karyawan. Kedisiplinan sebagai pembatasan kebebasan dari pegawai dan pegawai lainnya. Disiplin sebagai suatu tingkah laku dan perbuatan yang saling menghormati dan menghargai serta patuh terhadap peraturan-peraturan yang dibuat oleh Undang-undang yang tertulis, serta sanggup untuk menjalankan dan menerima sanksi apabila pegawai melanggar peraturan dalam instansi.

Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab nya.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan peneliti pada PT. Dana Purna Investama di Jakarta Pusat memiliki tata tertibnya yang belum sesuai dengan kebijakan, masih adanya karyawan yang kedisiplinan karyawan yang belum optimal. Data tersebut dapat dilihat pada tabel 1.3 karyawan pada PT. Dana Purna Investama di Jakarta Pusat.

Tabel 1.3
Data Absensi karyawan PT. Dana Purna Investama Jakarta Pusat
Periode 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	JHK	Kondisi Absensi (Orang)				Jumlah	%
			Telat	Sakit	Izin	Alpa		
2021	60	293	32	20	12	10	74	0,42
2022	60	280	35	21	10	12	78	0,46
2023	60	275	31	23	13	13	80	0,48
Rata-rata			32,7	21,3	11,7	11,7	77,3	0,45

Keterangan: JHK: Jumlah Hari Kerja
Sumber: PT. Dana Purna Investama

Berdasarkan data tabel 1.2 di atas, menunjukkan tingkat absensi yang fluktuasi dengan kecenderungan naik. Tahun 2021 karyawan yang telat, sakit, izin dan alpa mencapai 0,42% tahun 2022 mencapai 0,46%, tahun 2023 mencapai 0,48%. Penilaian Kerja bagi karyawan memegang peranan yang penting dalam organisasi, informasi mengenai Kerja karyawan dapat diketahui apakah

seorang karyawan dapat bekerja dengan baik atau tidak yang dilihat dari kategori penilaian yang dibandingkan antara tolak ukur penilaian kerja organisasi dengan kerja karyawan. Sehingga dapat diartikan bahwa penilaian yang semakin tinggi menjadi indikasi bahwa Kerja karyawan tersebut mampu memenuhi harapan kerja perusahaan

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Hasibuan dalam R. Supomo, (2018:2) “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Menurut George R. Terry dalam R. Supomo, (2018:2) “manajemen adalah suatu proses yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya”.

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. Dari beberapa pengertian diatas menunjukkan bahwa manajemen mencakup serangkaian aktivitas atau kegiatan organisasi dengan menggunakan fungsi-fungsi manajemen secara optimal. Suatu upaya menggerakkan, mempengaruhi dan mengatur sumber daya manusia dan sumber daya lain secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Edy Sutrisno, (2017:3), sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Menurut Tohardi, (2012:12) sumber daya manusia adalah segala potensi yang ada pada manusia baik serupa akal pikiran, tenaga, keterampilan, emosi dan sebagainya yang dapat digunakan baik untuk dirinya maupun untuk organisasi atau perusahaan.

Menurut Abraham Maslow dalam Imbron dan Ibrahim Bali Pamungkas (2021:59), menyatakan bahwa Motivasi Kerja adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Menurut Sukrispiyanto (2019:111), menyatakan “Motivasi Kerja dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan khususnya terhadap bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan”.

Menurut Maslow dalam Sutrisno (2016:55), menyatakan bahwa “Motivasi Kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja”

Menurut Ading Sunarto, Asridah Warni Tanjung, dan Nindie Ellesia (2021:120) mengemukakan bahwa “Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan perorangan maupun kelompok berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”.

Menurut Malayu Hasibuan dalam Ading Sunarto (2021:119) mengemukakan bahwa “kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit bagi suatu perusahaan untuk mewujudkan tujuannya”

Menurut Kasmir (2018:182), “Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

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

Menurut pendapat Wilson Bangun (2012: 231) mengatakan “kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan

dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai”. Setiap perusahaan mempunyai standar kerja yang berbeda bagi karyawannya. Berdasarkan standar kerja yang ditetapkan perusahaan, karyawan dapat mematuhi standar tersebut sehingga tujuan perusahaan tercapai.

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. Instrumen penelitian diuji coba dengan tujuan untuk mengetahui apakah instrumen telah memenuhi persyaratan dilihat dari segi kesahihan atau validitas maupun dari segi keterandalan atau reliabilitasnya. Menurut Sugiyono (2018:361) berpendapat “valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya”. Menurut Ghozali (2017:52) berpendapat “Suatu kuisioner dikatakan valid jika pernyataannya pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut”.

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 (2018:168) berpendapat “Instrumen yang reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Sedangkan menurut Ghozali (2017:47) “Reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pernyataan di kuisioner. suatu kuisioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu

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. Menurut Ghazali (2017:160) berpendapat “Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal”. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Dengan demikian uji ini untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data yang berdistribusi normal.

2) Uji Multikolineritas

Uji Multikolinearitas ini bertujuan mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghazali (2017:105), berpendapat bahwa “Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*)”. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak *ortogonal* (berhubungan dengan sudut tegak lurus). Variabel *ortogonal* adalah variabel *independen* yang nilai korelasi antar sesama variabel *independen* sama dengan nol

3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan pengujian Durbin-Watson (DW) dengan membandingkan nilai Durbin-Watson dengan kriteria atau pedoman dalam interpretasi

4) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2017:139) berpendapat “Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi

terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”.

c. Analisis Regresi Linier

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dan dependen. Menurut Sugiyono (2018:277) berpendapat “Regresi linier sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tergantung”. Analisis regresi linier berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama. Menurut Sugiyono (2018:277) berpendapat “Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen 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. Analisis Koefisien Determinasi (R Square)

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun secara simultan. Menurut Andi Supangat (2015:350) berpendapat “koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen”

f. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2018:213) berpendapat “Hipotesis merupakan

jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan”.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Butir Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Hasil
Pernyataan 1	0.615	0.252	Valid
Pernyataan 2	0.858	0.252	Valid
Pernyataan 3	0.535	0.252	Valid
Pernyataan 4	0.617	0.252	Valid
Pernyataan 5	0.678	0.252	Valid
Pernyataan 6	0.615	0.252	Valid
Pernyataan 7	0.678	0.252	Valid
Pernyataan 8	0.371	0.252	Valid
Pernyataan 9	0.871	0.252	Valid
Pernyataan 10	0.871	0.252	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa dari 10 item pernyataan yang diajukan mendapatkan hasil yang valid karena r hitung $>$ r tabel yang ada untuk $n = 60 - 1$ yaitu $59 = 0,252$.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Butir Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Hasil
Pernyataan 1	0.439	0.252	Valid
Pernyataan 2	0.624	0.252	Valid
Pernyataan 3	0.624	0.252	Valid
Pernyataan 4	0.423	0.252	Valid
Pernyataan 5	0.484	0.252	Valid
Pernyataan 6	0.673	0.252	Valid
Pernyataan 7	0.423	0.252	Valid
Pernyataan 8	0.484	0.252	Valid
Pernyataan 9	0.530	0.252	Valid
Pernyataan 10	0.562	0.252	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa dari 10 item pernyataan yang diajukan mendapatkan hasil yang valid karena r hitung $>$ r tabel yang ada untuk $n = 60 - 1$ yaitu $59 = 0,252$.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Butir Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Hasil
Pernyataan 1	0.283	0.252	Valid
Pernyataan 2	0.467	0.252	Valid
Pernyataan 3	0.616	0.252	Valid
Pernyataan 4	0.439	0.252	Valid
Pernyataan 5	0.494	0.252	Valid
Pernyataan 6	0.359	0.252	Valid
Pernyataan 7	0.534	0.252	Valid
Pernyataan 8	0.433	0.252	Valid
Pernyataan 9	0.616	0.252	Valid
Pernyataan 10	0.609	0.252	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.11 hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa dari 10 item pernyataan yang diajukan mendapatkan hasil yang valid

karena r hitung $>$ r tabel yang ada untuk $n = 60 - 1$ yaitu $59 = 0,252$.

b. Uji Reliabilitas

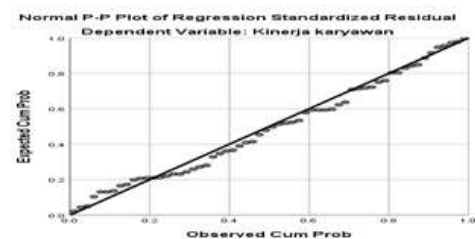
Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.12, menunjukan bahwavariabel motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabelmemiliki nilai Cronbatch Alpha lebih besar dari 0,600

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Hasil
Motivasi Kerja (X1)	0,861	0.600	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,689	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,645	0.600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2024

c. Uji Normalitas



Sumber: Data diolah, 2024

Gambar 4.2
Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Pada gambar 4.2 di atas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yangmenyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

d. Uji Multikolinearitas

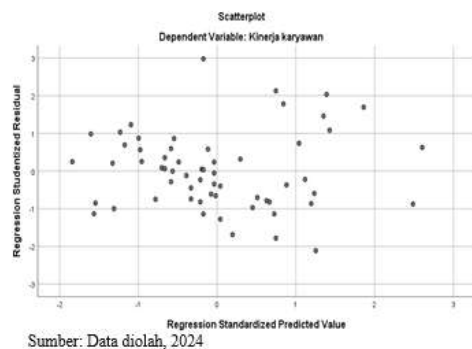
Tabel 4.13
Hasil Pengujian Multikolineritas Dengan Collinearity Statistic Coefficients*

Model	B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.578	6.117		2.383	.021		
Motivasi kerja	.087	.094	.103	.927	.358	.993	1.007
Disiplin Kerja	.565	.115	.546	4.914	.000	.993	1.007

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.13 di atas, hasil pengujian multikolinieritas diperoleh nilai tolerance variabel motivasi kerja sebesar 0,993 dan disiplin kerja sebesar 0,993, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* variabel motivasi kerja sebesar 1,007 serta disiplin kerja sebesar 1,007 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada gangguan multikolinearitas

e. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.3

Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar 4.3 diatas, titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai

f. Uji Autokorelasi

Tabel 4.15
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Sol. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.548 ^a	.300	.275	3.45093	1.857

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi kerja
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan
Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.14 di atas, model regresi ini tanpa kesimpulan, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,857 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460.

g. Uji Regresi Linier

Tabel 4.16
Hasil Uji Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		B	Unstandardized Coefficient Std. Error	Standardized Coefficient Beta	t	Sig.
1	(Constant)	38.291	4.447		8.610	.000
	Motivasi kerja	.050	.111	.038	.447	.656

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
Sumber: Data diolah, 2024

- 1) Nilai konstanta sebesar 38,291 diartikan bahwa jika variabel motivasi kerja (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 38,291 poin.
- 2) Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X1) sebesar 0,050 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 0,050 poin

Tabel 4.17
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel disiplin kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		B	Unstandardized Coefficient Std. Error	Standardized Coefficient Beta	t	Sig.
1	(Constant)	18.389	4.523		4.066	.000
	Disiplin Kerja	.556	.114	.338	4.861	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
Sumber: Data diolah, 2024

- 1) Nilai konstanta sebesar 18,389 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 18,389 poin
- 2) Nilai Koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,556 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada penambahan pada variabel motivasi kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,556 poin

Tabel 4.18
Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Variabel Motivasi Kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		B	Unstandardized Coefficient Std. Error	Standardized Coefficient Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14.578	6.117		2.383	.021
	Motivasi Kerja	.087	.094	.103	.927	.358
	Disiplin Kerja	.565	.115	.546	4.914	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
Sumber: Data diolah, 2024

- 1) Nilai konstanta sebesar 14,578 diartikan bahwa jika variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak dipertimbangkan

maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 14,578 poin

- 2) Nilai motivasi kerja (X1) 0,087 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 0,087 poin
- 3) Nilai disiplin kerja (X2) 0,565 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 0,565 poin

h. Analisis Koefisien Determinasi R

Tabel 4.19
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Motivasi Kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.548 ^b	.300	.275	3.43995

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

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.19 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,300 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 30,0% sedangkan sisanya sebesar $(100-30,0\%) = 70\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

i. Pengujian Hipotesis

Tabel 4.20
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	T	
1	(Constant)	38.291	4.447		8.610	.000
	Motivasi kerja	.080	.111	.059	.447	.656

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.20 di atas diperoleh nilai t hitung < t tabel atau $(0,447 < 1,671)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig.0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H0

ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.21
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	T	
1	(Constant)	18.389	4.525		4.065	.000
	Disiplin Kerja	.556	.114	.338	4.861	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.21 di atas diperoleh nilai thitung > t tabel atau $(4,861 > 1,671)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig.0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.22
Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	290.925	2	145.463	12.215
	Residual	678.888	57	11.909	
	Total	969.713	59		

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi kerja

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.22 di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau $(12,215 > 4,00)$, hal ini juga diperkuat dengan p value < Sig.0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dana Purna Investama

5. KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dana Purna Investama Jakarta Pusat. Penelitian ini dilakukan pada seluruh PT. Dana Purna Investama Jakarta Pusat. yang berjumlah 60 Karyawan. Berdasarkan pembahasan dan uraian data pada bab-bab sebelumnya, maka dapat penulis simpulkan :

- a. Berdasarkan analisis hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 26 menunjukkan

- bahwa terdapat pengaruh positif antara Motivasi kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Dana Purna Investama Jakarta Pusat. Hal ini dapat dibuktikan dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = a + b(x)$ adalah $Y = 38,291 + 0,050$. Persamaan regresi ini dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Y). Konstanta $a = 38,291$ menunjukkan bahwa kinerja karyawan di asumsikan bernilai 38,291 satuan dengan asumsi variabel motivasi kerja (X1) bernilai tetap. Konstanta $b = 0,050$ menunjukkan bahwa, jika terdapat kenaikan satu-satuan pada variabel motivasi kerja (X1) maka nilai kinerja karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,050 satuan. Hasil uji t variabel penelitian motivasi kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen menunjukkan hasil uji t hitung = 0,447 sedangkan nilai t tabel = 1,671 (t hitung = t tabel) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti signifikan, demikian hipotesis yang diajukan menetapkan terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Dana Purna Investama Jakarta Pusat. Nilai korelasi $R = 0,721$ dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat, yang artinya pengaruh motivasi (X1) memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- b. Berdasarkan analisis hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 26 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Dana Purna Investama Jakarta Pusat. Hal ini dapat dibuktikan dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = a + b(x)$ adalah $Y = 18,389 + 0,556$. Persamaan regresi ini dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Y). Konstanta $a = 18,389$ menunjukkan bahwa kinerja karyawan di asumsikan bernilai 18,389 satuan dengan asumsi variabel disiplin kerja (X2) bernilai tetap. Konstanta $b = 0,556$ menunjukkan bahwa, jika terdapat kenaikan satu-satuan pada variabel disiplin kerja (X2) maka nilai kinerja karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,556 satuan. Hasil uji t variabel penelitian disiplin kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen menunjukkan hasil uji t hitung = 4,861 sedangkan nilai t tabel = 1,671 (t hitung = t tabel) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti signifikan, demikian hipotesis yang diajukan menetapkan terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Dana Purna Investama Jakarta Pusat. Nilai korelasi $R = 0,809$ dimana nilai tersebut berada pada interval 0,80 – 1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat, yang artinya pengaruh disiplin kerja (X2) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- c. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh positif antara Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Dana Purna Investama Jakarta Pusat. Hal ini dibuktikan dengan tabel output persamaan regresi linier berganda $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$ adalah $Y = 14,578 + 0,087 X_1 + 0,565 X_2$. Persamaan regresi ini dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Dana Purna Investama Jakarta Pusat. Konstanta $a = 14,578$ menunjukkan bahwa nilai kinerja karyawan (Y) saat ini di asumsikan bernilai 14,578 satuan dengan asumsi variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) bernilai tetap. Konstanta $b_1x_1 = 0,087$ menunjukkan bahwa jika terdapat kenaikan satu-satuan pada variabel motivasi kerja (X1) maka nilai kinerja karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,087 satuan. Konstanta $b_2x_2 = 0,565$ menunjukkan bahwa jika terdapat kenaikan satu-satuan pada variabel disiplin kerja (X2) maka nilai kinerja karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,565 satuan. Berdasarkan dari hasil uji F (Uji secara Simultan) diketahui Fhitung sebesar 145,463 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Kemudian *degree of freedom (df)* sebesar (k-1) atau derajat pembilangnya dan (n-k) untuk 106 derajat penyebutnya, dimana N = jumlah responden dan k = jumlah variabel yang diteliti, maka diperoleh f tabel sebesar 3,19. Sehingga nilai F hitung lebih besar dari F tabel (52,358 > 3,10) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Dana Purna Investama Jakarta Pusat dimana H03 dan Ha3 diterima. Nilai R square = 0,686 yang artinya motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memberikan pengaruh sebesar 68,6% dan sisanya sebesar 31,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Edy Sutrisno. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke-01. Kencana, Jakarta 2012.
- [2] Hasibuan, Malayu, S.P, (2013). Organisasi dan Motivasi Kerja, Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara
- [3] Imam Ghozali (2017). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- [4] Imbron, I., & Pamungkas, I. B. (2021). Pengadaan, ISSN: 978-623-6457-96-2
- [5] Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- [6] Mangkunegara. A.P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan. Bandung. Remaja Rosdakarya
- [7] Mukrodi, Rahmi Hermawati, dan Siti Alifiah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia II. Banten: Unpam Press
- [8] Rivai, Veithzal. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [9] Supomo, R. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Yrama Widya.
- [10] Sedarmayanti. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT Refika Aditama.
- [11] Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: PT. Dana Purna Investama. Alfabeta.
- [12] Sukrispiyanto. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Indomedia Pustaka
- [13] Sunarto, Ading, Asridah Warni Tanjung, dan Nindie Ellesia. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Banten: PT. DANA PURNA INVESTAMA. AA. Rizky.
- [14] Sutrisno Edy, M,Si, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Kencana, Jakarta 2017
- [15] Aden Prawiro Sudarso, JENIUS UNPAM, Vol.3, No.2, 2020. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan.
- [16] Arief Budi Santoso, Jurnal Kreatif Pemasaran, Sumber Daya Manusia dan Keuangan. Vol.6, No.1, 2018. ISSN : 2339-0689, EISSN : 2406-8616. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan pada cabang panin bank pondok indah.
- [17] Bersihanta Tarigan dan Aria Aji Priyanto, Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi. Vol. 20, No.1. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan.
- [18] Dayat Hidayat, Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol.4, No.1, 2020. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Abadi di Jakarta.
- [19] Kenny Astria, Jurnal Mandiri Universitas Pamulang, Vol. 2, No.1. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang.
- [20] Mariani dan Sariyathi, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 7, 2017: 3540-3569 ISSN : 2302-8912. Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyungan di Denpasar.
- [21] Muhammad Ekhsan, Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 13 No.1. 2019 ISSN 1978-2586. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Syncrum Logistics.
- [22] Roni Fadli dan Hasanudin, Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol.4, No.1, 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Bait Qur'ani Ciputat.