

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV TENARD JAYA DI JAKARTA SELATAN

Rani Nur Aulia¹, Ambar Widya Lestari²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ raninuraulia909@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen01411@unpam.ac.id

Abstract

This study aims to determine the influence of work discipline and work motivation on employee performance at CV Tenard Jaya in South Jakarta.. The method used in this study is a quantitative method with a descriptive approach. The sampling technique uses saturated sampling with a population of 34 employees. The results of the study showed that work discipline has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 19.272 + 0.476X_1$. The correlation coefficient value of 0.639 means that the two variables have a strong relationship. The determination value of its influence is 0.409 or 40.9%. Hypothesis testing obtained a calculated t value $>$ t table or $(4.702 > 2.03693)$. This means that there is a significant influence between Work Discipline (X_1) on Employee Performance (Y). Work motivation has a significant effect on employee performance with a linear regression equation of $Y = 15.990 + 0.572 X_2$. The correlation coefficient value obtained is 0.810, meaning that the two variables have a very strong relationship. The determination value of its influence is 0.657 or 65.7%. In the hypothesis test, the t count value $>$ t table or $(7.824 > 2.03693)$ is obtained. This means that there is a significant influence between Work Motivation (X_2) on Employee Performance (Y). Work Discipline and Work Motivation have a positive and significant effect on Employee Performance with a regression equation of $Y = 14.999 + 0.086 X_1 + 0.514 X_2$. The simultaneous correlation coefficient value obtained is 0.814, meaning that the two variables have a very strong relationship. The determination value of its influence is 0.441 or 64.1%. In the simultaneous hypothesis test, the value of f count $>$ f table or $(30.508 > 2.03951)$ is obtained. This means that there is a significant simultaneous influence between Work Discipline (X_1) and Employee Motivation (X_2) affecting Employee Performance (Y) at CV Tenard Jaya.

Keyword: Dicipline, Motivation, Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Tenard Jaya di Jakarta Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan Populasi 34 karyawan. Hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 19,272 + 0,476X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,639 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan kuat. Nilai determinasi pengaruhnya yaitu sebesar 0,409 atau sebesar 40,9%. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung $>$ ttabel atau $(4,702 > 2,03693)$. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linier $Y = 15,990 + 0,572 X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,810 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang

sangat kuat. Nilai determinasi pengaruhnya yaitu sebesar 0,657 atau sebesar 65,7%. Pada uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,824 > 2,03693$). Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 14,999 + 0,086 X_1 + 0,514 X_2$. Nilai koefisien korelasi secara simultan diperoleh sebesar 0,814 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan sangat kuat. Nilai determinasi pengaruhnya yaitu sebesar 0,441 atau sebesar 64,1%. Pada uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau ($30,508 > 2,03951$). Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Karyawan (X_2) berpengaruh pada Kinerja Karyawan (Y) pada CV Tenard Jaya

Kata Kunci: Disiplin, Motivasi, Kinerja

1. PENDAHULUAN

Pengelolaan Sumber Daya Manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan oleh karena itu kualitas Sumber Daya Manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sistem pengelolaan sumberdaya manusia yang tepat merupakan kunci keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Perusahaan dalam menjalankan terus didukung oleh sumberdaya manusia yaitu karyawan yang mempunyai sikap dan sifat disiplin yang baik, mempunyai daya tanggap yang tinggi, inisiatif, kreatif dan sebagainya. Pengelolaan yang baik dapat mendorong sumber daya manusia termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui cara mengelola potensi, kesempatan dan faktor-faktor yang dapat mendorong kinerja para karyawan disuatu perusahaan.

CV Tenad Jaya adalah sebuah perusahaan jasa di Jakarta Selatan yang bergerak dalam penyediaan berbagai jenis frozenfood halal mulai dari daging, ayam dan produk olahan kepada Horeka, rumah sakit, agen, retail dan lain lain. Perusahaan ini memiliki komitmen untuk memberikan produk berkualitas, menjaga ketepatan waktu dalam hal pengiriman dan menawarkan harga yang cukup bersaing.

Rasa disiplin karyawan yang sebaik-baiknya harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan, sebaliknya bukan atas paksaan atau tuntutan semata tetapi didasarkan atas kesadaran dari dalam diri setiap karyawan. Jika semakin tinggi disiplin, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017:193) “Disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya”.

Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi. Kurangnya pengetahuan karyawan tentang perusahaan, peraturan dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan tidak disiplin. Berbagai upaya pimpinan dilakukan agar dapat mengatasi permasalahan tersebut melakukan program orientasi pada karyawan tentang profil perusahaan, peraturan perusahaan dan standar operasional prosedur disetiap bagian atau posisinya masing-masing.

Dalam melakukan kegiatan, karyawan memerlukan petunjuk kerja dari perusahaan agar pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan dan harus didukung dengan peraturan kerja perusahaan sehingga menciptakan disiplin kerja. Pelaksanaan disiplin kerja itu sendiri harus dikelola dengan baik oleh para karyawannya karena dengan kurangnya kedisiplinan para karyawan akan membuat pekerjaan menjadi kurang baik, kurang maksimal yang

mengakibatkan kinerja perusahaan menjadi menurun.

Tabel 1.1
 Data Absensi Karyawan CV Tenard Jaya Tahun 2021 – 2023

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Absensi			Jumlah	Total (%)
				Isin	Alpha	Keterlambatan		
1.	2021	33	298	12	9	105	126	42,28%
2.	2022	33	298	15	10	120	143	49,15%
3.	2023	34	294	19	11	118	148	50,34%

Sumber : Data yang diolah CV Tenard Jaya Tahun 2023

Dari tabel 1.1 diatas, dinyatakan bahwa presentase data absensi karyawan di CV Tenard Jaya pada tahun 2021 dengan jumlah 33 karyawan dengan presentase 42,28% pada tahun 2022 dengan jumlah 33 karyawan dengan presentase 49,15% dan mengalami peningkatan pada tahun 2023 dengan jumlah 34 karyawan dengan presentase 50,34% terjadinya penurunan keefektifan kinerja karyawan sehingga pekerjaan tidak berjalan secara efisien terhadap kinerja karyawan. Penyebab dari penurunan keefektifan absensi karyawan dikarenakan disiplin kerja yang kurang konsisten seperti kurangnya penegakan aturan, Jika perusahaan tidak konsisten dalam menegakkan disiplin kerja, karyawan mungkin merasa tidak perlu mengikuti aturan atau standar yang ada pada akhirnya menurunkan produktivitas dan kinerja. Pengawasan yang lemah membuat karyawan cenderung merasa bebas untuk melanggar kebijakan atau tidak menunjukkan kinerja terbaik mereka. Perusahaan harus memiliki standar disiplin yang jelas dan terukur agar karyawan mengerti apa yang diharapkan dari mereka.

Upaya untuk mempertahankan kondisi perusahaan agar selalu tetap berjalan secara efisien, perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja. Namun, peningkatan kinerja tidak akan berhasil apabila tidak didukung dengan sumber daya yang memadai. Salah satu sumber daya yang paling penting dalam perusahaan adalah tenaga kerja karyawan.

Salah satu aspek yang mampu atau dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu motivasi. Motivasi sangat penting diberikan kepada karyawan karena akan membangkitkan semangat untuk bekerja dan menghasilkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang

mendorong berperilaku kerja sesuai dengan ketentuan, intensitas dan jangka waktu tertentu yang berhubungan dengan motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Wibowo (2016) Motivasi kerja bisa didefinisikan sebagai perilaku yang berorientasi tujuan. Motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.

Tabel 1.2

Data Kinerja Karyawan Tahun 2021 – 2023

No.	Aspek Penilaian Kinerja	Target	Realisasi			Keterangan
			2021	2022	2023	
1	Kualitas Kerja	100%	78%	83%	81%	Tidak Tercapai
2	Kuantitas Kerja	100%	78%	83%	71%	Tidak Tercapai
3	Keandalan	100%	75%	70%	72%	Tidak Tercapai
4	Kerjasama	100%	67%	65%	68%	Tidak Tercapai
5	Sikap Tanggung Jawab	100%	40%	45%	51%	Tidak Tercapai
6	Kedisiplinan	100%	42%	49%	50%	Tidak Tercapai
Rata – rata		100%	63,3%	65,8%	65,5%	Tidak Tercapai

Sumber : Kantor CV Tenard Jaya Tahun 2023

Berdasarkan pada data tabel kinerja karyawan diatas, dapat dilihat bahwa kinerja karyawan CV Tenard Jaya sejauh ini belum maksimal dalam tiga tahun terakhir yaitu dari tahun 2021 hingga tahun 2023. Dapat dilihat pada tahun 2021 kinerja karyawan dengan presentase rata – rata 63,3%, kemudian pada tahun 2022 mengalami kenaikan yaitu dengan presentase rata – rata 65,8% kemudian di tahun 2023 kinerja karyawan menurun dengan presentase rata – rata 65,5%.

Dari penjelasan diatas disimpulkan bahwa kinerja karyawan yang belum maksimal diantaranya seperti tidak memenuhi deadline atau target, kurangnya inisiatif dan kreativitas, tidak mampu bekerja sama dengan tim serta bekerja tidak teliti membuat kesalahan atau kekeliruan. Dengan masih banyaknya karyawan yang belum mencapai target yang telah di tentukan akan memiliki dampak pada pencapaian kinerja yang kurang optimal. Jika dibiarkan terus menurun nantinya akan memberikan permasalahan yang serius bagi perusahaan secara keseluruhan

Tabel 1.3
 Data Jenis Pemberian Motivasi CV Tenard Jaya 2021 – 2023

Jenis Pemberian Motivasi		2021		2022		2023	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak
Kebutuhan Fisiologi	Gaji Sesuai UMR	Ya		Ya		Ya	
Kebutuhan Keamanan	Dana Pensiun		Tidak		Tidak		Tidak
	BPKS	Ya		Ya		Ya	
Kebutuhan Sosial	Acara Gathering		Tidak		Tidak		Tidak
Kebutuhan Penghargaan	Pemberian Reward	Ya		Ya		Ya	
Kebutuhan Aktualisasi Diri	Bebas Menyampaikan Pendapat	Ya		Ya		Ya	
	Promosi Jabatan		Tidak		Tidak		Tidak

Sumber : Kantor CV Tenard Jaya Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.3 hasil pengukuran motivasi karyawan salah satu masalah yang menyebabkan karyawan kurang termotivasi adalah kebutuhan keamanan yaitu tidak adanya dana pensiun dalam perusahaan karena dana pensiun memberikan manfaat kepada karyawan untuk memperkecil resiko yang bisa dihadapi dimasa yang akan datang seperti resiko kehilangan pekerjaan, stress dan kecemasan tentang masa depan dan tidak adanya acara gathering menjadikan karyawan tidak ada sarana relasi refreshing menjadi jenuh dalam bekerja, tidak adanya kedekatan atau kebersamaan antar karyawan serta tidak adanya promosi jabatan yang membuka peluang untuk pertumbuhan karier lebih lanjut.

Untuk menciptakan kinerja kerja karyawan agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Kinerja memiliki beberapa aspek yaitu jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerjasama. Kinerja yang baik tentu akan menghasilkan hasil yang baik untuk suatu perusahaan.

Permasalahan yang ada di CV Tenard Jaya, karyawan yang kurang teliti dalam bekerja, kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bagi kemajuan perusahaan. Kurangnya tanggung jawab pada CV Tenard Jaya yang tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan tersebut bekerja dengan tekun, serta disiplin sehingga tercapai tujuan perusahaan dibawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif. Setiap

karyawan belum tentu bersedia mengerahkan kinerjanya yang dimiliki secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang dapat mengerahkan segala kemampuannya tersebut untuk bekerja

2. TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi.

Menurut Handoko (2014:208) “Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi dan merupakan salah satu sikap yang harus dimiliki setiap karyawan”.

Selanjutnya, menurut Hasibuan (2017:193) “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Sutrisno (2016:89) ”Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Dari beberapa pendapat diatas maka penulis dapat memahami bahwa disiplin kerja adalah sikap atau kesediaan seseorang untuk taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku dalam suatu organisasi

Motivasi berasal dari kata latin “Movere” yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata “Movere” dalam bahasa Inggris sering disepadankan dengan kata “Motivation” yang berarti pemberian motif, penimbunan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan.

Menurut Afandi (2018:23) “motivasi adalah keinginan yang muncul 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 Hasibuan (2017:143) “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang

menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Menurut Sutrisno (2016:146) “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu fakta yang mendorong aktivitas tersebut”.

Dari definisi diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja merupakan sesuatu yang dinilai dari apa yang dilakukan seorang karyawan. Dalam kerjanya dengan kata lain , kinerja individu adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Kinerja karyawan yang meningkat akan mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi sehingga tujuan organisasi yang sudah ditentukan dapat dicapai.

Menurut Mangkunegara (2017:67) “Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Wibowo (2016:18) “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan proses pencapaian tujuan organisasi dan hasil dari usaha sumber daya manusia itu sendiri dalam sebuah organisasi

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 (2017:361) “Valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya”. Penelitian ini menggunakan teknik koefisien korelasi Product Moment menggunakan taraf signifikansi $\alpha = 0,5$ atau (5%), artinya tingkat kepercayaan pengujiannya adalah 95%.

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

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.

2) Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghazali (2017:105), berpendapat bahwa “Uji multikolinieritas 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. 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. Menurut Ghazali (2017:110) berpendapat bahwa “Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t – 1”. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi

4) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2017:139) menyatakan bahwa “Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”.

c. Analisis Regresi Linier

Menurut Sugiyono (2017:277) “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”.

Menurut Sugiyono (2017:277) “Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan/diturunkan”.

d. Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2017: 184) “analisis korelasi ini di gunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara korelasi antara variabel”.

e. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya

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

f. Uji Hepotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2017:213) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9

Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
X1.1	0,677	0,3388	Valid
X1.2	0,650	0,3388	Valid
X1.3	0,688	0,3388	Valid
X1.4	0,748	0,3388	Valid
X1.5	0,794	0,3388	Valid
X1.6	0,785	0,3388	Valid
X1.7	0,741	0,3388	Valid
X1.8	0,677	0,3388	Valid
X1.9	0,842	0,3388	Valid
X1.10	0,753	0,3388	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25

Dari tabel hasil analisis instrumen Disiplin Kerja diatas dapat dilihat bahwa semua pernyataan dari nomor 1 sampai 10 dikatakan valid karena melebihi dari 0.3388. Sehingga pernyataan tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total sehingga tidak harus digururkan atau diperbaiki. Maka dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan/butir variabel motivasi kerja dinyatakan valid

Tabel 4. 10
 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
X2.1	0,808	0,3388	Valid
X2.2	0,859	0,3388	Valid
X2.3	0,722	0,3388	Valid
X2.4	0,800	0,3388	Valid
X2.5	0,801	0,3388	Valid
X2.6	0,844	0,3388	Valid
X2.7	0,774	0,3388	Valid
X2.8	0,751	0,3388	Valid
X2.9	0,764	0,3388	Valid
X2.10	0,840	0,3388	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25

Dari tabel hasil analisis instrumen Motivasi Kerja diatas dapat dilihat bahwa semua pernyataan dari nomor 1 sampai 10 dikatakan valid karena melebihi dari 0.3388. sehingga pernyataan tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total sehingga tidak harus digugurkan atau diperbaiki. Maka dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan/butir variabel disiplin kerja dinyatakan valid

Tabel 4. 11

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
Y.1	0,7640	0,3388	Valid
Y.2	0,4521	0,3388	Valid
Y.3	0,6120	0,3388	Valid
Y.4	0,7417	0,3388	Valid
Y.5	0,7229	0,3388	Valid
Y.6	0,5695	0,3388	Valid
Y.7	0,7332	0,3388	Valid
Y.8	0,7366	0,3388	Valid
Y.9	0,7034	0,3388	Valid
Y.10	0,5375	0,3388	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25

Dari tabel hasil analisis instrumen Kinerja Karyawan diatas dapat dilihat bahwa semua pernyataan dari nomor 1 sampai 10 dikatakan valid karena melebihi dari 0.3388. sehingga pernyataan tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total sehingga tidak harus digugurkan atau diperbaiki. Maka dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan/butir variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12

Hasil Uji Realibilitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.906	10

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2024)

Pada tabel 4. 12 diatas, menunjukkan nilai Cronbach's Alpha atas variabel Disiplin Kerja sebesar 0,906 dan lebih besar dari 0,060. Sehingga dapat dikatakan item pernyataan pada variabel X1 adalah reliabel

Tabel 4. 14

Hasil Uji Realibilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.934	10

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2024)

Pada tabel 4. 13 diatas, menunjukkan nilai Cronbach's Alpha atas variabel Disiplin Kerja sebesar 0,934 dan lebih besar dari 0,060. Sehingga dapat dikatakan item pernyataan pada variabel X2 adalah reliabel

Tabel 4. 16

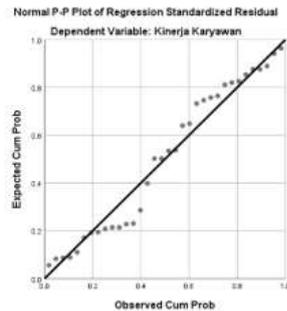
Hasil Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.852	10

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2024)

Pada tabel 4. 16 diatas, menunjukkan nilai Cronbach's Alpha atas variabel Disiplin Kerja sebesar 0,852 dan lebih besar dari 0,060. Sehingga dapat dikatakan item pernyataan pada variabel Y adalah reliabel

- c. Uji Asumsi Klasik
 - 1) Uji Normalitas



Gambar 4.2: Grafik Normal P-P Plot

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2024)

Pada Gambar diatas, hasil dari output SPSS Normal P-P plot, memperlihatkan bahwa distribusi dari titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa data pada Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan adalah normal. Maka untuk mendukung uji normalitas, dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan dan mencantumkan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov. Uji Kolmogorov Smirnov untuk membantu peneliti mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Adapun uji normalitas dengan metode Kolmogorov Smirnov dengan menggunakan program SPSS versi 25, dibawah ini :

Tabel 4. 18
 Hasil Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.06811931
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.113
	Negative	-.127
Test Statistic		.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.179 ^c

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil output diatas dapat disimpulkan bahwa dengan melihat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) nilai tersebut memenuhi ketentuan sig (P) 0,05 yaitu

$0,179 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji normalitas data menggunakan uji Kolmogorov- Smirnov Test yang terdapat pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi $0,179 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 19
 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	1			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.099	2.840			5.315	.000		
	DISIPLIN KERJA	.080	.112	.119	.798	.449	.661	.2079	
	MOTIVASI KERJA	.014	.136	.027	1.040	.000	.481	.2079	

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.16 di atas, dapat dilihat:

Dapat disimpulkan bahwa untuk variabel Disiplin Kerja tidak terjadi multikolinearitas

Dapat disimpulkan bahwa untuk variabel Disiplin Kerja tidak terjadi multikolinearitas

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4. 21
 Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson

Model	#	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	1	.814 ^a	.663	.541	2.508

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2,039 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460 , maka dapat dikatakan untuk model ini tidak mengalami autokorelasi

4) Uji Heteroskedastisitas

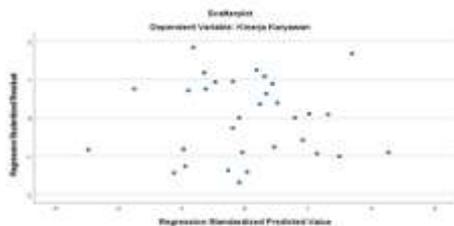
Tabel 4. 22
 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3,364	1,362		2,470	,019
	Disiplin Kerja	,011	,062	,063	,208	,837
	Motivasi Kerja	-,046	,040	-,238	-,940	,354

a. Dependent Variable: Abs_REB

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.17 di atas, glejser test model pada variabel Disiplin Kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,837 dan Motivasi Kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,354 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



Gambar 4. 2

Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen terbebas dari asumsi klasik heteroskedastisitas dan layak digunakan dalam penelitian grafik scatter plot

5) Uji Regresi

Tabel 4. 23
 Hasil Persamaan Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	19,272	3,684		5,200	,000
	Disiplin Kerja	,476	,191	,839	4,702	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan maka dapat di peroleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut: $Y = 19,272 + 0,476 X1$

Nilai konstanta sebesar 19,272 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Disiplin Kerja (X1) bernilai nol, maka Kinerja Karyawan akan tetap bernilai 19,272 Point.

Koefisien regresi sebesar 0,476 yaitu menunjukkan pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan artinya jika setiap kenaikan satu satuan Kinerja Karyawan akan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 0,476 Point

Tabel 4. 24
 Hasil Persamaan Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	15,990	2,630		6,079	,000
	Motivasi Kerja	,572	,071	,810	7,924	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan maka dapat di peroleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut: $Y = 15,990 + 0,572 X2$

Nilai konstanta sebesar 15,990 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Motivasi Kerja (X2) bernilai nol, maka Kinerja Karyawan akan tetap bernilai 15,990 Point

Koefisien regresi sebesar 0,572 yaitu menunjukkan pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan artinya jika setiap kenaikan satu satuan Kinerja Karyawan akan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 0,572 Point

Tabel 4. 25
 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	14,999	2,945		5,093	,000
	Disiplin Kerja	,086	,112	,110	,768	,448
	Motivasi Kerja	,514	,106	,727	4,840	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan uji regresi di atas dapat di simpulkan menjadi beberapa hal, yaitu: $Y = 14,999 + 0,086X1 + 0,514 X2$

Nilai konstanta sebesar 14,999 artinya jika variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja bernilai nol atau tidak ada maka Kinerja Karyawan akan tetap bernilai 14,999 atau tidak mengalami perubahan

Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,086, menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) artinya jika setiap kenaikan satu satuan Kinerja Karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,086, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak di teliti dalam penelitian ini

Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,514, menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja mempunyai nilai yang positif terhadap Kinerja Karyawan

6) Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. 27
 Hasil Uji Korelasi Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.639**
	Sig. (2-tailed)		.000
N		34	34
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.639**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
N		34	34

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

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) didapat nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,639. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang “Kuat” dikarenakan berada pada nilai interval 0,60 – 0,799

Tabel 4. 28

Hasil Uji Korelasi Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.810**
	Sig. (2-tailed)		.000
N		34	34
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.810**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
N		34	34

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

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi variabel Motivasi Kerja (X2)

terhadap Kinerja karyawan (Y) didapat nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,810. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang “Sangat Kuat” dikarenakan berada pada nilai interval 0,80 – 1,000

Tabel 4. 29

Hasil Uji Korelasi Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df	df	Sig. F Change
1	.814 ^a	.663	.641	3.593	.663	39.999	2	31	.000

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

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel diatas nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,814 artinya variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) mempunyai hubungan yang “sangat kuat” terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena berada pada nilai interval 0,80 – 1,000

7) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 30

Hasil Uji Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.639 ^a	.409	.390	3.27148

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,409. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 40,9%, sedangkan sisanya sebesar (100%-40,9 %) = 59,1% dipengaruhi oleh faktor lain

Tabel 4. 31

Hasil Uji Koefisien Determinasi Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.657	.646	2.492

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,657. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja

(X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 65,7%, sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 65,7\%) = 34,3\%$ dipengaruhi oleh faktor lain

Tabel 4.32
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.614 ^a	.663	.641	2.509

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja
 Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan table di atas dapat diketahui bahwa besarnya Adjusted R square adalah 0,641 atau 64,1%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap dependen kinerja sebesar 64,1% sedangkan sisanya $(100\% - 64,1\% = 35,9\%)$ dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

8) Uji Hipotesis

Tabel 4.33
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	Sig.
1	(Constant)	19.272	3.694		8.290
	Disiplin Kerja	.476	.101	.839	4.702

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2024)

Dari tabel di atas hasil uji t (parsial) pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah nilai thitung 4,702 > nilai ttabel 2,03693 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.34
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	15.990	2.830		4.079
	Motivasi Kerja	.572	.073	.810	7.824

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2024)

Dari tabel di atas hasil uji t (parsial) pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah nilai thitung 7,824 > nilai ttabel 2,03693 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka H0 di tolak dan H2 di terima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.35
 Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	383.975	2	191.987	30.508
	Residual	195.094	31	6.293	
	Total	579.059	33		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja
 Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan Dari tabel di atas dapat di ketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar Fhitung 30,508 > nilai Ftabel 2.03951 dan 0,000 < 0,05. Hal tersebut membuktikan bahwa H0 di tolak dan H3 di terima. Artinya terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya hasil penelitian dan pembahasan serta hasil analisis mengenai pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka penulis menyimpulkan sebagai berikut:

- a. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi linier sederhana $Y = 19,272 + 0,476 X1$ nilai koefisien korelasi diperoleh

- sebesar 0,639 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,409 atau sebesar 40,9% sedangkan sisanya sebesar 59,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung 4,702 > nilai ttabel 2,03693 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka H01 ditolak dan H2 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- b. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi linier sederhana $Y = 15,990 + 0,572 X_2$ nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,810 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang Sangat Kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,647 atau sebesar 64,7% sedangkan sisanya sebesar 34,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung 7,824 > nilai ttabel 2,03693 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka H02 di tolak dan Ha2 di terima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)..
- c. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi linier berganda $Y = 14,999 + 0,086X_1 + 0,514 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,814 artinya memiliki hubungan yang "Sangat Kuat". Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,641 atau 64,1% sedangkan sisanya sebesar 35,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai Fhitung 30,508 > nilai Ftabel 2.03951 dan 0,000 < 0,05. Hal tersebut membuktikan bahwa H03 di tolak dan Ha3 di terima. Artinya terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan
- [2] Arikunto, S. (2015). *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [3] Dessler. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources)*. Jakarta: Prenhalindo.
- [4] Ghozali. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [5] Hani, H. T. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manus*. Yogyakarta: BPFE.
- [6] Hasibuan, S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [7] Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [8] Santoso, S. (2015). *Menguasai Statistik Multivariate*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- [9] Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- [10] Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [11] Sofyandi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [12] Sudjana. (2014). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsido.
- [13] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [14] Supangat, A. (2015). *Statistik dalam Kajian Deskriptif, Infensi dan Parametrik*. Jakarta: Kencana Prenada.
- [15] Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada.
- [16] Terry, G. R. (2014). *Prinsip - prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [17] Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [18] Bangsa, P. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Motor. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(2), 159 - 169.
- [19] Candana, D. M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muara Sakai Kecamatan Pancung. *Jurnal EKOBISTEK*, 7(1), 167-176.
- [20] Handayani, S., Septiadi, M.D., Marnisah, L. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Managem SDM, Pemasaran dan Keuangan*, 1(1), 38-44.
- DAFTAR PUSTAKA**
- [1] Algifari. (2014). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.

- [21] Husain, A.H., Woerdianto, M . (2021). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fuse Nano Tekno Jakarta Barat . *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2), 178-186.
- [22] Irawati, L., Ratnawati, W., Setiawan, R. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Simetri Putra Perkasa. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, 8(2), 228-239.
- [23] Nasution, L., Ichsan, R, N., Surlanta, E. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer Bukitbarisan Medan . *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187-210.
- [24] Ria, L., Kristanti, D. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi. *Jurnal Nusantaran Aplikasi Komputer*, 4(2), 160-177.
- [25] Soepandi, A., Mardiana, S., Anismadiyah, V. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang . *Jurnal Ilmiah Kreatif*, 8(2), 102-111.
- [26] Sudarso, A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan . *Jurnal Jenius*, 3(2), 179.
- [27] Wahid, H.A., Muslimat, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia Kantor Cipondoh . *Jurnal Jenius*, 4(2), 120-127.