

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ESHAN GEMILANG PRATAMA KOTA TANGERANG

Nova Kurnia Dewi<sup>1</sup>, Sutrisno<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Indonesia, 15415

E-mail: [novakrndw@gmail.com](mailto:novakrndw@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen00035@unpam.ac.id](mailto:dosen00035@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

### Abstract

*This study aims to determine the effect of motivation and work discipline on employee performance at PT Eshan Gemilang Pratama Kota Tangerang. The research method used in the study is the Quantitative Method. The sampling technique used is saturated sampling with 57 respondents. Data collection using questionnaires while data analysis is carried out using the Validity Test analysis, Reliability Test, Classical Assumption Test (Normality Test, Kolmogorov Smirnov Test, Multicollinearity Test, Autocorrelation Test, Heteroscedasticity Test, Glejser Test Model) Simple Linear Regression Test, Multiple Linear Regression Test, Correlation Coefficient Test, Determination Test, Partial Test (t Test) Simultaneous Test (f Test). At a significance rate of 5%, the results of the study found that: The results of the study showed that motivation has a significant effect on employee performance partially, indicated by the simple linear regression equation  $Y = 0.403 + 0.954 X_1$  showing a positive value which means there is a change in the same direction, where if work motivation ( $X_1$ ) increases by one unit, employee performance ( $Y$ ) will also increase. This is evidenced by the hypothesis test obtained a calculated  $t$  value  $> t$  table ( $25.290 > 2.004$ ) and reinforced by a significance value of  $< 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ). Work Discipline has a significant effect on employee performance partially indicated by the simple linear regression equation  $Y = 3.134 + 0.917 X_2$ , where the coefficient value is positive, meaning that if work discipline increases, employee performance will also increase. This is evidenced by the hypothesis test obtained a calculated  $t$  value  $> t$  table ( $24.455 > 2.004$ ) and reinforced by a significance value of  $< 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ). The results of the study on employee performance are shown by the multiple linear regression equation  $Y = 0.805 + 0.513 X_1 + 0.451 X_2$ , where the coefficient value is positive, which means that there is a change in the same direction, where work motivation and work discipline do not change or are fixed, then employee performance will remain positive. This is evidenced by the results of the simultaneous hypothesis test obtained the value of  $F_{count} > F_{table}$  ( $469.202 > 3.16$ ) and strengthened by a significance value of  $< 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ). The results of the determination coefficient test of the work motivation variable ( $X_1$ ) and work discipline ( $X_2$ ) have an influence of 97.2% on employee performance at PT Eshan Gemilang Pratama. Thus  $H_0$  is rejected and  $H_3$  is accepted. This means that there is a significant simultaneous influence between work motivation ( $X_1$ ) and work discipline ( $X_2$ ) on employee performance ( $Y$ ).*

**Keywords:** Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance.

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Eshan Gemilang Pratama Kota Tangerang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah Metode Kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan yaitu sampling jenuh dengan 57 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Kolmogorov Smirnov, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, Uji Heteroskedastisitas, Uji Glejser Test Model) Uji Regresi Linear Sederhana, Uji Regresi Linear Berganda, Uji Koefisien Korelasi, Uji Determinasi, Uji Parsial (Uji  $t$ ) Uji Simultan (Uji  $f$ ). Pada taraf signifikansi 5%, hasil penelitian menemukan bahwa: Hasil penelitian motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, ditunjukkan oleh persamaan

regresi linear sederhana  $Y = 0,403 + 0,954 X_1$  menunjukkan nilai positif yang artinya adanya perubahan yang searah, dimana jika motivasi kerja ( $X_1$ ) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan ( $Y$ ) juga akan meningkat. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $25,290 > 2,004$ ) dan diperkuat oleh nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana  $Y = 3,134 + 0,917 X_2$ , dimana nilai koefisien bernilai positif yang artinya apabila disiplin kerja mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $24,455 > 2,004$ ) dan diperkuat oleh nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil penelitian terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh persamaan regresi linear berganda  $Y = 0,805 + 0,513 X_1 + 0,451 X_2$ , dimana nilai koefisien bernilai positif yang artinya menunjukkan terjadi perubahan yang searah, dimana motivasi kerja dan disiplin kerja tidak berubah atau bersifat tetap maka kinerja karyawan akan tetap bersifat positif. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $469,202 > 3,16$ ) dan diperkuat oleh nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil uji koefisien determinasi variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) memberikan pengaruh sebesar 97,2% terhadap kinerja karyawan pada PT Eshan Gemilang Pratama. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terbukti terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antarmotivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

**Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.**

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah pendorong utama kegiatan organisasi. Pertumbuhan dan perkembangan suatu organisasi tergantung pada keberadaan sumber daya manusianya. Oleh karena itu, sumber daya manusia suatu organisasi menjadi penyebab penting dalam memperoleh keberhasilan organisasi. Pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan salah satu macam modal yang memiliki fungsi utama dalam keefektifan suatu bisnis atau industri.

Suatu organisasi tidak sekedar menginginkan karyawan memiliki keahlian, kemampuan dan pengalaman. Tetapi yang terpenting berusaha ingin bekerja keras dan memiliki satu penyebab utama keberhasilan suatu organisasi ialah mempunyai karyawan yang berpengalaman, pandai dan giat dalam pekerjaannya, sehingga bisa tercapai hasil kerja yang memuaskan.

Kinerja Karyawan membentuk dalam tingkat perolehan atau kapasitas yang dicapai seseorang selama jangka waktu terbatas sesuai dengan target yang mau dicapai, pekerjaan yang wajib diselesaikan atau pekerjaan yang harus

dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaannya.

Menurut Sedermayanti (2020:260) "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai moral dan etika."

Oleh sebab itu, upaya guna menaikkan kinerja karyawan ialah tantangan pengelolaan yang sangat penting karena kesuksesan tujuan dan kelangsungan bekerja perusahaan bergantung pada kualitas kinerja pada perusahaan. Kinerja yang efektif ialah kinerja yang maksimal, yaitu kinerja yang mencukupi kriteria organisasi dan mendukung tercapainya target organisasi. Untuk memperoleh data terkait dengan Kinerja Karyawan ada beberapa aspek yang menjadi acuan dan diperoleh gambaran data sebagai berikut:

Tabel I  
 Data Penilaian Kinerja Karyawan KPI (Key Performance Indicator)  
 Pada PT Eshan Gemilang Pratama Kota Tangerang  
 Tahun 2021, 2022, 2023

Aspek Penelitian	Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023	
	Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
<b>Faktor Teknis</b>						
Kualitas kerja	77	C	72	C	70	C
Kuantitas kerja	78	C	74	C	72	C
Tanggung jawab	75	C	73	C	72	C
Pelaksanaan tugas	75	C	74	C	71	C
<b>Rata-rata</b>	<b>76.25</b>	<b>C</b>	<b>73.25</b>	<b>C</b>	<b>71.25</b>	<b>C</b>

Sumber : PT. Eshan Gemilang Pratama Kota Tangerang

Kriteria (%) :

Sangat baik (A) = 90-100, Baik (B) = 80-89, Cukup (C) = 70-79, Tidak baik (D) = 60-69, Sangat tidak baik (E) = < 60

Berdasarkan dari tabel I tersebut, dapat kita ketahui kinerja karyawan di PT Eshan Gemilang Pratama pada tahun 2021 sebesar 76,25. Tahun 2022 sebesar 73,25. Tahun 2023 sebesar 71,25, penilaian kinerja karyawan tertinggi pada tahun 2021 dan terendah pada tahun 2023.

Potret Fenomena yang terjadi pada perusahaan ini menunjukkan bahwa karyawan yang bermotivasi tinggi akan menimbulkan semangat dalam bekerja, sehingga akan berdampak positif terhadap kinerjanya.

Untuk memperoleh data terkait dengan motivasi kerja, penulis melakukan penyebaran kuesioner kepada 30 karyawan dengan beberapa aspek yang menjadi acuan dan diperoleh gambaran data sebagai berikut :

Tabel II  
 Data Motivasi Kerja Karyawan PT EshanGemilang Pratama  
 Berdasarkan Pada Prasurvey 30 Karyawan

Indikator	Pernyataan	Jumlah Survey		Setuju Orang %		Kurang Setuju Orang %	
		Jumlah	Sampel	Orang	%	Orang	%
Kebutuhan fisiologis	Pemberian gaji dari perusahaan sudah sesuai dengan keinginan karyawan.	30	57	21	70,0	9	30,0
Kebutuhan keolehamatan dan keamatan	Guna menjamin ketenangan dalam bekerja, perusahaan memberikan asuransi yang layak kepada seluruh karyawan.	30	57	22	73,3	8	26,7
Kebutuhan sosial	Pimpinan selalu melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan yang menyangkut kepentingan karyawan.	30	57	23	76,7	7	23,3
Kebutuhan penghargaan	Pimpinan memberikan penghargaan pada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.	30	57	34	80,0	6	20,0
Kebutuhan aktualisasi diri	Perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan potensi dirinya.	30	57	24	80,0	6	20,0
	<b>Rata-rata</b>			<b>23</b>	<b>76,0</b>	<b>7</b>	<b>24,0</b>

Sumber : Prasurvey 2024

Berdasarkan dari table II tersebut, data hasil presurvey yang ditunjukkan pada tabel di atas, dari

jumlah presurvey 30 karyawan dan sampel 57 memperoleh tanggapan yang bervariasi, dimana untuk semua indikator motivasi kerja menunjukkan hampir semua aspek masih ada yang memberikan penilaian kurang setuju atau masih harus dilakukan perbaikan. Indikator tersebut diantaranya pemenuhan kebutuhan fisiologis terutama pada pemberian gaji dari perusahaan yang sudah sesuai dengan keinginan karyawan, dimana yang memberikan jawaban setuju sebanyak 21 karyawan atau 70,0%, sedangkan yang memberikan tanggapan kurang setuju sebanyak 9 karyawan atau sebesar 30,0%. Hal ini menggambarkan terkait pemberian imbalan gaji selama ini belum sesuai dengan apa yang menjadi harapan karyawan yang menginginkan pada setiap tahunnya ada kenaikan secara berkala mengingat harga hampir semua kebutuhan hidup selama ini terus meningkat sehingga gaji yang diterima sering tidak cukup untuk memenuhinya.

Selanjutnya pada indikator kebutuhan rasa aman terutama pada guna menjamin ketenangan dalam bekerja, perusahaan memberikan asuransi yang layak kepada seluruh karyawan, dimana yang memberikan jawaban setuju sebanyak 22 karyawan atau 73,3%, sedangkan yang memberikan tanggapan kurang setuju sebanyak 8 karyawan atau sebesar 26,7%. Hal ini menggambarkan terkait pemberian asuransi mesti dilakukan dengan penuh keadilan agar karyawan apabila mendapatkan situasi atau kondisi sakit merasa tenang karena ditanggung asuransi.

Kemudian pada indikator kebutuhan sosial terutama pada pimpinan selalu melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan yang menyangkut kepentingan karyawan, dimana yang memberikan jawaban setuju sebanyak 23 karyawan atau 76,7%, sedangkan yang memberikan tanggapan kurang setuju sebanyak 7 karyawan atau sebesar 23,3%. Hal ini menggambarkan terkait setiap pengambilan keputusan penting apalagi yang menyangkut kepentingan karyawan, perusahaan perlu memberikan sosialisasi dan mengajak karyawan untuk bersama-sama memberikan masukan sebelum pengambilan keputusan.

Selanjutnya pada indikator kebutuhan penghargaan terutama pada Pimpinan memberikan penghargaan pada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, dimana yang memberikan jawaban

setuju sebanyak 24 karyawan atau 80,0%, sedangkan yang memberikan tanggapan kurang setuju sebanyak 6 karyawan atau sebesar 20,0%. Maka perusahaan masih belum maksimal dalam memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja.

Selanjutnya pada indikator kebutuhan aktualisasi diri terutama pada perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan potensi dirinya, dimana yang memberikan jawaban setuju sebanyak 24 karyawan atau 80,0%, sedangkan yang memberikan tanggapan kurang setuju sebanyak 6 karyawan atau sebesar 20,0%. Hal ini menggambarkan terkait kesempatan dalam pengembangan diri seperti pemberian kesempatan untuk diikutkan pelatihandalam menambah kemampuan dan ketrampilannya masih minim.

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan. Dengan disiplin kerja yang tinggi maka karyawan akan mampu mencapai efisiensi kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, peraturan maupun ketentuan yang ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Siagian (2020:138) Motivasi adalah “Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya.”

PT Eshan Gemilang Pratama, ada beberapa kategori ketidakhadiran yang cenderung meningkat seperti tabel dibawah ini, sebagai berikut :

Tabel III

Data Disiplin Kerja Berdasarkan Jumlah Kasus Indisiplier Karyawan  
Pada PT Eshan Gemilang Pratama 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan (JK)	Jumlah Hari Kerja (JHK)	Jumlah Kasus Pelanggaran			Jumlah (JML)	Persen (JML/JHK/JK)
			Terlambat	Izin	Alpa		
2021	52	312	27	22	20	69	42%
2022	55	312	30	25	22	77	44%
2023	57	312	41	29	35	105	59%

Sumber : PT. Eshan Gemilang Pratama Kota Tangerang

Berdasarkan tabel III diatas dapat diketahui tingkat absensi karyawan PT Eshan Gemilang Pratama dari tahun 2021-2023 tingkat ketidaksiplinan karyawan dalam 3 periode tahun tersebut terus meningkat, tertinggi pada tahun 2023 sebanyak 105 kasus, dikarenakan tingginya angka

keterlambatan, alpa dan juga izin, angka ini cukup besar dan mengganggu, hasil kinerja karyawan pada tahun 2021 terdapat 69 kasus dan pada tahun 2022 terdapat 77 kasus.

Dari permasalahan yang timbul pada PT Eshan Gemilang Pratama harus berusaha memastikan semuanya dapat dikelola dengan baik, sehingga perlu dilakukan upaya seperti menciptakan insentif positif untuk menyemangati setiap karyawan, peraturan dan sanksi yang tegas untuk menciptakan disiplin kerja, tingkat kerja yang tinggi untuk menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif, kenyamanan dalam bekerja.

Berdasarkan observasi penulis pada PT Eshan Gemilang Pratama menyimpulkan masalah di PT Eshan Gemilang Pratama memberikan dampak yang besar terhadap kinerja, hal ini berkaitan dengan sulitnya mencapai tujuan kerja secara optimal, hal ini diakibatkan oleh kurangnya disiplin kerja karyawan, apalagi jika tidak termotivasinya usaha dalam upaya mencapai kebahagiaan karyawan.

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian yang dilakukan oleh I Nyoman Marayasa, Anggi Faradila Jurnal Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang, ISSN : 2622-8882 Vol.2 No.1 Oktober 2019, dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Dinar Indonesia, Hasil penelitian ini menunjukkan dua variabel independen yang di uji berpengaruh secara bersama-sama positif dan signifikan terhadap satu variabel dependen melalui uji F dan uji t, sedangkan angka Adjusted R Square sebesar 0,394 menunjukkan 39,4% variasi atas kinerja yang dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut, dimana sisanya 60,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Kesimpulan penelitian yang telah dilakukan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dan Disiplin secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Dinar Indonesia.

Selanjutnya Penelitian yang dilakukan oleh Mardiyah Tusholihah, Ardi Nupi Hasyim, Astry Novitasari, Puja Puziah Oktavia, Fanny Indah Lestari, Muhamad Fadli, Ahmad Miftah Sobari Jurnal Manajemen Institut Manajemen Koperasi Indonesia, ISSN : 2460- 2299 Vol.5 No.2 Tahun 2019, dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin

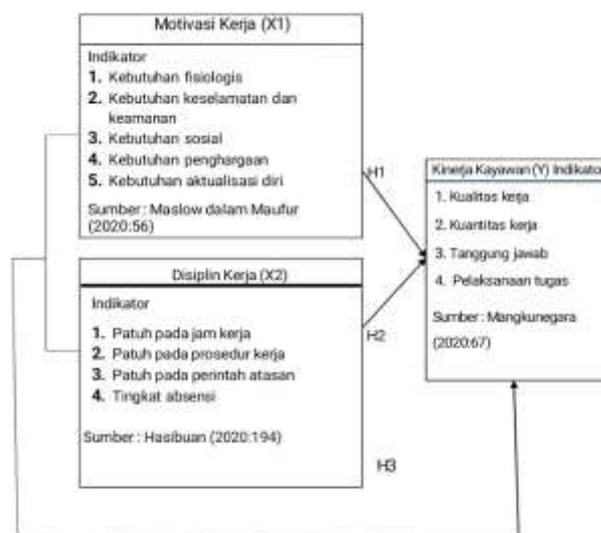
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing, Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bauran antara motivasi dan disiplin kerja karyawan berpengaruh sebesar 70,7% terhadap kinerja karyawan pada PT CITUS, sedangkan sisanya 29,3% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak dijelaskan oleh penelitian ini. (2) dapat diketahui bahwa hanya variabel motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil nilai thitung sebesar 2,111 dengan nilai Sig sebesar 0,033.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Whina Ratnawati, Rio Setiawan, Laila Irawati Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang, ISSN : 2407- 2648 Vol.8 No.2 Mei 2022, dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Simetri Putra Perkasa Hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji koefisien Determinasi diperoleh nilai koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0,830, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki kontribusi pengaruh sebesar 83 % terhadap kinerja karyawan. Perusahaan perlu meningkatkan motivasi dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Simetri Putra Perkasa.

### Kerangka Berpikir

Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2020:60), menjelaskan bahwa “kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting”. Sedangkan Menurut Sumantri dalam Sugiyono (2020:60), menjelaskan bahwa kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan”.

Berdasarkan pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kerangka berpikir adalah penjelasan sementara konseptual tentang hubungan pada setiap objek permasalahan berdasarkan teori. Berikut gambar I ialah :



Gambar I

Kerangka Berpikir

### Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:64) “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.”

Berdasarkan perumusan masalah yang ditetapkan maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

Ho1 : P = 0 Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Eshan Gemilang Pratama Kota Tangerang.

Ha1 : P ≠ 0 Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Eshan Gemilang Pratama Kota Tangerang.

Ho2 : P = 0 Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Eshan Gemilang Pratama Kota Tangerang.

Ha2 : P ≠ 0 Terdapat pengaruh kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Eshan Gemilang Pratama Kota Tangerang.

Ho3 : P = 0 Tidak terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Eshan Gemilang Pratama Kota Tangerang.

Ha3 : P ≠ 0 Terdapat pengaruh kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Eshan Gemilang Pratama Kota Tangerang.

### 3. METODE PENELITIAN

#### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2020:8) penelitian kuantitatif adalah "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

#### Tempat dan Waktu Penelitian

Peneliti ini dilaksanakan pada PT Eshan Gemilang Pratama Jalan Raya Gatot Subroto KM.4 No.68 Rt.003/Rw.001 Kelurahan Jatiuwung, Kecamatan Cibodas, Kota Tangerang Banten.

Waktu penelitian ini berlangsung pada bulan September s/d Desember. Waktu empat bulan ini dilaksanakan secara bertahap mulai dari perizinan dan meminta karyawan untuk diwawancarai guna mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta untuk mengetahui bagaimana cara dalam penyebaran kuesioner yang ada pada perusahaan.

#### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019:115) "Populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan". Dalam penelitian ini jumlah populasinya adalah karyawan PT Eshan Gemilang Pratama yang berjumlah 57 karyawan. (Diambil dari tabel 1.3)

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, menurut Sugiyono (2019:120) artinya "Penelitian ini melibatkan seluruh populasi sehingga sampel sama dengan populasi". Penelitian ini menggunakan teknik sampling non-probability atau sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2019:82) "Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota dijadikan sampel. Dalam penelitian ini

jumlah sampel sebanyak 57 karyawan. (Diambil dari tabel 1.3)

#### Teknik Pengumpulan Data

##### 1. Observasi

Menurut Sugiyono (2020:141) "Observasi adalah proses yang tersusun dari berbagai proses sehingga diperoleh data berdasarkan fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi". Tujuan dari observasi adalah melengkapi data yang diperlukan serta membandingkan keterangan yang diperoleh sebelumnya dengan fakta yang ada di lapangan.

##### 2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2020:199) "Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya". Selain itu kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup dan terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui internet. Berdasarkan penjelasan diatas mengenai kuesioner maka teknik ini digunakan oleh penulis untuk dapat mengungkapkan data dari variabel bebas (X1) yaitu Motivasi Kerja.

##### 3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2020:138) "Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu". Dokumen biasa berbentuk tulisan atau gambar. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang sejarah perusahaan, jumlah karyawan dan lain sebagainya.

#### Teknik Analisa Data

Teknik analisis data ialah dimana data akan dikelola menjadi sebuah informasi yang mudah dipahami untuk menemukan sebuah solusi dari permasalahan yang ada dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2020:147) "Dalam penelitian kuantitatif analisa data merupakan kegiatan pengumpulan data dari sumber-sumber yang diperoleh". Analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenisnya, mentabulasi berdasarkan variabel, menyajikan data berdasarkan variabel, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### 1. Pengujian Instrumen Data Penelitian

###### a. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji validitas kuesioner. Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya

Tabel IV  
 Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	1	0,846	0,260	Valid
	2	0,833	0,260	Valid
	3	0,929	0,260	Valid
	4	0,905	0,260	Valid
	5	0,902	0,260	Valid
	6	0,872	0,260	Valid
	7	0,907	0,260	Valid
	8	0,890	0,260	Valid
	9	0,857	0,260	Valid
	10	0,874	0,260	Valid
Disiplin Kerja (X2)	1	0,882	0,260	Valid
	2	0,776	0,260	Valid
	3	0,898	0,260	Valid
	4	0,889	0,260	Valid
	5	0,914	0,260	Valid
	6	0,922	0,260	Valid
	7	0,904	0,260	Valid
	8	0,882	0,260	Valid
	9	0,849	0,260	Valid
	10	0,899	0,260	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,867	0,260	Valid
	2	0,829	0,260	Valid
	3	0,904	0,260	Valid
	4	0,889	0,260	Valid
	5	0,865	0,260	Valid
	6	0,892	0,260	Valid
	7	0,936	0,260	Valid
	8	0,868	0,260	Valid
	9	0,914	0,260	Valid
	10	0,910	0,260	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25

Berdasarkan tabel IV diatas dapat dilihat untuk masing-masing pernyataan pada setiap variabel di seluruh item terbukti valid, karena nilai r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub>.

###### b. Uji Reliabilitas

Tabel V  
 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
1.	Motivasi (X1)	0,968	0,60	Reliabel
2.	Disiplin Kerja (X2)	0,968	0,60	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,970	0,60	Reliabel

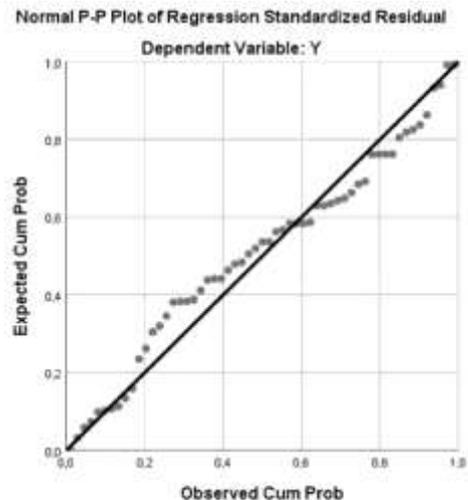
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel V diatas, hasil uji reliabilitas dari setiap variabel penelitian di atas, menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha > Cronbach Alpha Standard (0.60). Maka dapat disimpulkan seluruh variabel dalam penelitian dinyatakan "Reliabel".

##### 2. Uji Kelayakan Data (Asumsi Klasik)

###### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah data responden yang dilakukan memiliki distribusi atau tidak. Metode regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *normal probability plot*.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25

Gambar II  
 Hasil Uji Normalitas (Charts Normal P-P Plot)

Gambar II diatas menunjukkan data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut menunjukkan pola distribusi normal.

###### b. Uji Kolmogorov Smirnov (KS)

Tabel VI  
 Pengujian Normalitas Dengan Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,96259001
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,116
	Positive	,077
	Negative	-,116
Test Statistic		,116
Asymp. Sig. (2-tailed)		,054 <sup>c</sup>

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel VI tersebut, hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi 0,054 > 0,05,

maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

c. Uji Multikolinearitas

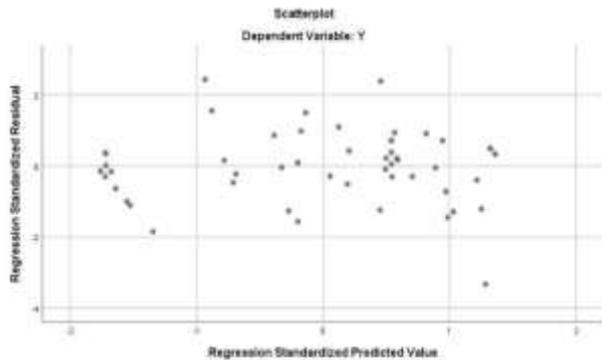
**Tabel VII**  
**Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.805	1,128		.714	.478	
	Motivasi Kerja	.513	.094	.516	5,439	.000	.112 8,938
	Disiplin Kerja	.451	.091	.471	4,958	.000	.112 8,938

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel VII diatas dapat dilihat nilai tolerance 0,112 yang berarti nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF 8,938 yang berarti nilai VIF < 0,10 maka dapat disimpulkan **tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.**

d. Uji Heteroskedastisitas



**Gambar III**  
**Grafik Scatterplot**

Berdasarkan gambar III diatas, hasil output scatterplot pada gambar diatas dapat diketahui bahwa :

1. Titik-titik data penyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
2. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
4. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **tidak terjadi masalah heteroskedastisitas**, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

3. Analisis Kuantitatif

a. Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel VIII**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.805	1,128		.714	.478	
	Motivasi Kerja	.513	.094	.516	5,439	.000	.112 8,938
	Disiplin Kerja	.451	.091	.471	4,958	.000	.112 8,938

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel VIII diatas, hasil perhitungan regresi linear berganda pada tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi **Y = 0,805 + 0,513 X1 + 0,451 X2** . Dari persamaan diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Nilai Y = 0,805 yang menunjukkan nilai positif. Berarti menunjukkan terjadi perubahan yang searah, dimana jika Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) tidak berubah atau bersifat tetap atau nilai 0 (nol) maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya akan tetap dan bersifat positif.
- 2) Nilai X1 = 0,513 yang menunjukkan nilai positif. Berarti adanya perubahan yang searah, dimana jika Motivasi Kerja (X1) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,513 dan jika Motivasi Kerja (X1) menurun satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan menurun dengan koefisien regresi yang sama.
- 3) Nilai X2 = 0,451 yang menunjukkan nilai positif. Berarti adanya perubahan yang searah, dimana jika Disiplin Kerja (X2) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,451 dan jika Disiplin Kerja (X2) menurun satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan menurun dengan koefisien regresi yang sama.

b. Analisis Korelasi

**Tabel IX**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi Motivasi Kerja(X1)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.974 <sup>a</sup>	.948	.946	2,941

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja  
 Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel IX diatas, hasil uji koefisien korelasi pada variabel Motivasi Kerja (X1) menunjukkan nilai R sebesar 0,974. Hasil ini menunjukkan **adanya pengaruh hubungan yang**

“Kuat” antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel X  
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Disiplin Kerja (X2)  
 Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.957 <sup>a</sup>	.916	.914	3,719

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja  
 Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel X diatas, hasil uji koefisien korelasi pada variabel Disiplin Kerja (X2) menunjukkan nilai R sebesar 0,957. Hasil ini menunjukkan **adanya pengaruh hubungan yang “Kuat” antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.**

Tabel XI  
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Kinerja Karyawan (Y)  
 Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.972 <sup>a</sup>	.946	.944	3,017

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja  
 Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel XI diatas, hasil uji koefisien korelasi pada variabel Motivasi Kkerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai R sebesar 0,972. Hasil ini menunjukkan **adanya pengaruh hubungan yang “Kuat” antara variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.**

c. Uji Koefisiensi Determinasi

Tabel XII  
 Hasil Uji Determinasi Motivasi Kerja (X1)  
 Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.974 <sup>a</sup>	.948	.946	2,941

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja  
 Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel XII diatas, hasil dari nilai R2 (R square) sebesar 0,948. Hal ini berarti variabel Motivasi (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 89,8% sedangkan sisanya sebesar 10,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel XIII  
 Hasil Uji Determinasi Disiplin Kerja (X2)  
 Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.957 <sup>a</sup>	.916	.914	3,719

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja  
 Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel XIII diatas hasil dari nilai R2 (R square) sebesar 0,916. Hal ini berarti variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 83,9% sedangkan sisanya sebesar 16,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel XIV  
 Hasil Uji Determinasi Kinerja Karyawan (Y)  
 Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.972 <sup>a</sup>	.946	.944	3,017

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja  
 Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel XIV diatas, hasil Uji Determinasi pada variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai R2 (R Square) sebesar 0,946. Hal ini berarti, variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) mampu menjelaskan besaran pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 89,4% sedangkan sisanya sebesar 10,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Tabel XV  
 Hasil Uji Parsial (Uji t)  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	.403	1,345		.299	.766
X1	.954	.038	.950	25,290	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel XV diatas, hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai sig pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai thitung > ttabel atau 25,290 > 2,004, Dengan demikian maka Ho ditolak dan Ha1 diterima, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi, terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT Eshan Gemilang Pratama Kota Tangerang.

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah :

Ho1 : P = 0 Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Eshan Gemilang Pratama Kota Tangerang

Ha1 : P ≠ 0 Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Eshan Gemilang Pratama Kota Tangerang

**Tabel XVI**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,134	1,286		2,436	,018
	X2	,917	,038	,957	24,455	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel XVI diatas, hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai sig pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar 0,000 > 0,05 dan nilai thitung 24,455 > ttabel 2,004. Dengan demikian maka Ho ditolak dan Ha2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja, terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT Eshan Gemilang Pratama Kota Tangerang.

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah :

Ho2 : P = 0 Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Eshan Gemilang Pratama Kota Tangerang

Ha2 : P ≠ 0 Terdapat pengaruh kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Eshan Gemilang Pratama Kota Tangerang

**b. Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)**

**Tabel XVII**  
**Hasil Uji Simultan (Uji f)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8541,369	2	4270,684	469,202	,000 <sup>b</sup>
	Residual	491,509	54	9,102		
	Total	9032,877	56			

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

Berdasarkan tabel XVII diatas, pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau 469,202 > 3,16. Hal ini juga diperkuat dengan ρ value < Sig.0,05 atau 0,000 < 0,05.

Dengan demikian maka Ho ditolak dan Ha3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Eshan Gemilang Pratama Kota Tangerang.

**5. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka penulis menyimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Ditunjukkan oleh persamaan regresi linear sederhana Y = 0,403 + 0,954 X1. Dimana nilai koefisien beta bernilai positif yang artinya apabila motivasi mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau (25,290 > 2,004), dan diperkuat oleh nilai ρ value < Sig.0,05 atau nilai signifikansi < 0,05).
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Ditunjukkan oleh persamaan regresi linear sederhana Y = 3,134 + 0,917 X2. dimana nilai koefisien beta bernilai positif yang artinya apabila disiplin kerja mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel (24,455 > 2,004), dan diperkuat oleh nilai ρ value < Sig.0,05 atau nilai signifikansi < 0,05).
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel motivasi (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Ditunjukkan oleh persamaan regresi linear berganda Y = 0,805+ 0,513 X1 + 0,451 X2. Dimana nilai koefisien beta bernilai positif yang artinya apabila motivasi dan disiplin kerja mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai Fhitung > nilai Ftabel atau atau (469,202 > 3,16) dan diperkuat oleh nilai ρ value < Sig.0,05 atau nilai signifikansi < 0,05. Hasil uji koefisien Determinasi atau kontribusi pada variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2)

memberikan pengaruh sebesar 0,946 atau sebesar 94,6% terhadap Kinerja Karyawan pada PT Eshan Gemilang Pratama Kota Tangerang. Dengan demikian maka Ho ditolak dan Ha3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Amelia, R. W., & Fratiwi, F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Burger King Jakarta Utara. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(2), 317-326.
- [2] Andi, D. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Ambra Warna Kemasan Bogor. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 3(1), 438-448.
- [3] Andi, D., & Andika, D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mercu Buana Center Meruya Jakarta Barat. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(2), 1439-1445.
- [4] Andi Sopandi, Cindy Tri Yulya Safri. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bni Kantor Cabang Utama Jakarta, *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol.1 No.2 Issn : 3032-6168 Vol.1 No.2 April 2024
- [5] Angga Pratama (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Wisata Angkasa Permai, *Jurnal Ilmiah Semarak*, Vol 3 No.2 Issn : 2615-6849.
- [6] Enny, Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- [7] Firmansyah, M Anang & Budi W Mahardhika (2018). *Pengantarmanajemen*. Yogyakarta: Depublish.
- [8] Ghozali, Imam. (2018). *Aplikai Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25 Edisi 9*, Semarang: Universitas Diponegoro.
- [9] Hasibuan, Melayu Sp. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisirrevisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [10] I Nyoman Marayasa, Anggi Faradila. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Dinar Indonesia, *Jurnal Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang*, Vol.2 No.1 Issn : 2622- 8882 Vol.2 No.1 Oktober 2019
- [11] Jeni Andriani, Al Muhadhara. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hujanmas Florestika Kencana Tangerang Selatan, *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, Vol.1 No.4 Issn : 3046-9910 Vol.1 No.4 Desember 2024
- [12] Kristanti, Desi & Ria Lestari Pangastuti. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produk*. Surabaya: Media Sahabat Ceendekia.
- [13] Lia Asmalah, Wiwin Windari. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Putra Abadi Jaya Kabupaten Tangerang, *Jurnal Manajemen*, Vol. 2 No. 4 Issn : 2985-4768, Vol. 2 No. 4, Oktober 2024
- [14] Mardiyah Tusholihah, Ardi Nupi Hasyim, Astry Novitasari, Puja Pauziah Oktavia, Fanny Indah Lestari, Muhamad Fadli, Ahmad Miftah Sobari. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing, *Jurnal Manajemen Institut Manajemen Koperasi Indonesia*, Vol.5 No.2 Issn : 2460-2299 Vol.5 No.2 Tahun 2019
- [15] Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- [16] Nopi Oktavianti, Eni Yuliatwati. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rewash Jakarta Selatan, *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, Vol.1 No.1 Issn : 3046-9910 Vol.1 No.1 Maret 2024
- [17] Paramita, Ratna Wijayanti Daniar, Noviansyah Rizal & Riza Bahtiar Sulistyan. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Lumajang: Widya Gama.
- [18] Reni Hindriari. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Usaha Teknik Indonesia, *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang*, Vol.1 No.1 Issn : 2615-1995 Vol.1 No.1 Maret 2018
- [19] Sarinah & Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- [20] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan Rnd*, Bandung: Alfabeta.
- [20] Sutrisno, Edy (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [21] Sutrisno, Edy (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.