

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN PADA PT ADVINDO KIKAKU KOTA TANGERANG SELATAN

Annisa Saputri¹, Melda Wiguna²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹annisasaputri63@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen02513@unpam.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation and work discipline on the work performance of employees of PT Advindo Kikaku, South Tangerang. This research is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and obtained a sample of 68 respondents. The results showed that: (1) work motivation has a positive effect on employee work performance with the regression equation $Y = 18,469 + 0,588X_1$, the correlation coefficient value is 0,650 meaning that the independent variable and the dependent variable have a strong relationship level, the coefficient of determination is 42,3 % while the remaining 57,7% is influenced by other factors, hypothesis testing obtained t count 6,951 > t table 1,668 and a significant value of 0,000 < 0,05 so, Ho1 is rejected and Ha1 is accepted (2) Work discipline has a positive effect on employee work performance with the regression equation $Y = 20,790 + 0,530X_2$, the correlation coefficient value is 0,653 meaning that the independent variable and the dependent variable have a strong relationship level, the coefficient of determination is 42,6 % while the remaining 57,4% is influenced by other factors. hypothesis testing obtained t count 7,002 > t table 1,668 and a significant value of 0,000 < 0,05 so, Ho2 is rejected and Ha2 is accepted (3) Work motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee work performance with the regression equation $Y = 15,522 + 0,343X_1 + 0,315X_2$, the correlation coefficient value is 0,707 meaning that the independent variable and the dependent variable have a strong relationship level, the coefficient of determination is 50 % while the remaining 50% is influenced by other factors, the hypothesis test is assessed by f count of 32,468 > f table of 3,99 and a significant value of 0,000 < 0,05 then Ho3 is rejected and Ha3 is accepted, meaning that work motivation and work discipline simultaneously affect employee performance.

Keywords: Work Motivation; Work Discipline and Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan PT Advindo Kikaku, Tangerang Selatan. Penelitian ini bersifat kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel berjumlah 68 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 18,469 + 0,588X_1$, nilai koefisien korelasi 0,650 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat, nilai koefisien determinasi sebesar 42,3% sedangkan sisanya 57,7% dipengaruhi faktor lain, uji hipotesis diperoleh t hitung 6,951 > t tabel 1,668 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima (2) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 20,790 + 0,530X_2$, nilai koefisien korelasi 0,653

artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat, nilai koefisien determinasi sebesar 42,6% sedangkan sisanya 57,4% dipengaruhi faktor lain, uji hipotesis diperoleh t hitung $7,002 > t$ tabel 1,668 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 2 ditolak dan H_a 2 diterima (3) Motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15,522 + 0,343X_1 + 0,315X_2$, nilai koefisien korelasi 0,707 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat, nilai koefisien determinasi sebesar 50% sedangkan sisanya 50% dipengaruhi faktor lain, uji hipotesis dinilai f hitung sebesar $32,468 > f$ tabel 3,99 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 3 ditolak dan H_a 3 diterima, artinya Motivasi kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Disiplin Kerja dan Kinerja Kerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Adanya sumber daya manusia di sebuah perusahaan tentunya memiliki peran yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi besar dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi sumber daya manusia yang terdapat pada suatu perusahaan harus di manfaatkan sebaik-baiknya agar bisa memberikan output yang optimal untuk perusahaan.

Kinerja perusahaan dicerminkan oleh kinerja karyawan. Menurut Kusjono & Ratnasari (2019) mengatakan bahwa, "Kinerja adalah hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kinerja karyawan maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi".

Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan di mana individu tersebut bekerja.

Fenomena yang terjadi saat ini di PT Advindo Kikaku berdasarkan informasi dari lapangan dan selaku HRD PT Advindo Kikaku yaitu adanya tingkat keterlambatan karyawan, biaya lembur yang tidak transparansi, cuti tahunan karyawan yang diatur sesuai perusahaan (tidak melihat peraturan pemerintah), tidak adanya promosi jabatan, tidak adanya pelatihan dan pengembangan dan adanya kesenjangan hubungan antara atasan dan bawahan sehingga mempengaruhi permasalahan kinerja kerja karyawan akibat dari motivasi dan disiplin kerja nya.

Berikut adalah data kinerja kerja karyawan yang didapat dari sumber HRD PT Advindo

Kikaku, Kota Tangerang Selatan periode tahun 2019 sampai dengan 2021.

Data Kinerja Kerja Karyawan PT Advindo Kikaku, Kota Tangerang Selatan
Periode tahun 2019 – 2021

Indikator	Tahun Penilaian		
	2019	2020	2021
Kualitas Kerja	78%	72%	67%
Kuantitas Kerja	75%	70%	78%
Ketepatan Waktu	72%	72%	70%
Efektivitas	75%	75%	73%
Kemandirian	75%	76%	70%
Total Penilaian	375%	365%	358%

Sumber: HRD PT Advindo Kikaku.

Berdasarkan tabel diatas kinerja kerja karyawan PT Advindo Kikaku, Kota Tangerang Selatan periode tahun 2019 sampai dengan 2021 terus mengalami penurunan. Setiap tahun penilaian mengalami angka fluktuatif. Pada indikator kualitas kerja, angka persentase terendah ada di tahun 2021 yaitu 67% dilihat dari bukti yang ada pada dokumen HRD bahwa tingkat komplain pelanggan (customer) cukup tinggi. Lalu pada tahun 2021 ketepatan waktu 70%, efektivitas 73% dan kemandirian 70%, semua ini mengalami penurunan persentasi dari tahun sebelumnya.

Hanya, kuantitas kerja pada tahun 2021 mencapai angka 78% dari tahun 2020 sebesar 70%. Karena kuantitas penjualan, item penjualan serta pelanggan juga bertambah, sehingga mempengaruhi jumlah unit hasil kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil penilaian kinerja kerja karyawan tahun 2020, 2021 dan 2022 terus mengalami penurunan.

Motivasi kerja karyawan dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan motivasi internal dan motivasi eksternal yang timbul karena adanya pengaruh-pengaruh dari luar untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Adapun cara untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah dengan meningkatkan motivasi

kerja melalui pelatihan (training), misalnya mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kerja, berikan bonus (reward) bagi karyawan yang berprestasi, melakukan pendekatan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan, mengadakan kegiatan khusus untuk membangun kekeluargaan antar karyawan dengan pimpinan.

Peran motivasi karyawan dalam bekerja sangat penting karena motivasi sangat berhubungan dengan kinerja, jika motivasi tinggi, kinerja karyawan juga tinggi. Sebaliknya, jika motivasi rendah, kinerja karyawan juga rendah. Secara umum motivasi mengacu pada mengapa dan bagaimana seseorang bertindak. Motivasi adalah proses yang dinamis dimana setiap orang dapat dimotivasi oleh hal-hal yang berbeda. Mungkin seorang akan termotivasi untuk bekerja karena gaji yang ditawarkan atau kenaikan pangkat. Pada karyawan dengan motivasi tinggi, kepuasan kerja bukan diperoleh dari status sosial intensif yang tinggi, namun kepuasan kerja bagi mereka adalah usaha untuk mencapai hasil produksi itu sendiri.

Indikator Data Motivasi PT Advindo Kikaku, Kota Tangerang Selatan
Periode Tahun 2019-2021

No.	Indikator Penilaian	Tahun		
		2019	2020	2021
1	<u>Kebutuhan Fisiologis</u>			
	- Gaji /Upah	v	v	v
	- Seragam, sepatu, locker, dll	v	v	v
	- Mess, tempat tinggal	x	x	x
	- Kendaraan Mobil/motor karyawan	x	x	x
2	<u>Kebutuhan Rasa Aman</u>			
	- BPJS Ketenagakerjaan	v	v	v
	- BPJS Kesehatan	v	v	v
	- Pensiun	v	v	v
3	<u>Kebutuhan Sosial</u>			
	- Gathering Tahunan	v	v	x
No.	Indikator Penilaian	2019	2020	2021
	- Olahraga Bersama	v	x	x
	- Acara Kantor (Bukber, dll)	v	x	x
4	<u>Kebutuhan Penghargaan</u>			
	- Promosi Jabatan	x	v	x
	- Rotasi Karyawan	v	v	v
	- Penghargaan/piagam	x	x	x
5	<u>Kebutuhan Aktualisasi Diri</u>			
	- Pelatihan Karyawan	v	v	v
	- Pendidikan	x	x	x
	- Seminar lainnya	x	x	x

Sumber: HRD PT Advindo Kikaku

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa pada kebutuhan fisiologis, dari tahun 2019 sampai 2021 PT Advindo Kikaku, Kota Tangerang Selatan tidak menerapkan fasilitas mess atau tempat tinggal dan kendaraan mobil atau motor untuk karyawan, hanya untuk operasional saja. Pada indikator kebutuhan rasa aman, dari tahun 2019 sampai 2021

masih berlaku BPJS Ketenagakerjaan, kesehatan dan pensiun untuk karyawan. Pada kebutuhan sosial guna untuk mempererat tali kerja sama dan kebersamaan karyawan. Gathering tahunan hanya diadakan 2019 dan 2020, tidak dilakukan pada tahun 2021. Olahraga bersama dan acara kantor lainnya seperti bukber hanya dilakukan pada tahun 2019.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kurang pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner.

Menurut Hasibuan (2017:193) mengatakan, “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku”.

Menurut Sutrisno (2021: 103) 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. Menurut Yuwono (2015: 93) disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi keputusan yang telah ditetapkan.

Menurut Rivai (2019) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai peranan penting dalam sebuah perusahaan, karena disiplin kerja pada umumnya menyinggung rasa tanggung jawab seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, mendorong gairah kerja serta meningkatkan kesadaran terhadap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. Dengan disiplin kerja yang baik maka perusahaan dapat dengan mudah mewujudkan

tujuan perusahaan yang ingin dicapai. Berikut adalah total jumlah data absensi yang didapat dari sumber HRD PT Advindo Kikaku, Kota Tangerang Selatan periode tahun 2019 sampai dengan 2021

Data Absensi Kehadiran Karyawan PT Advindo Kikaku, Kota Tangerang
Selatan Periode tahun 2019 - 2021

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Indikator Absensi (Kali)				
		Terlambat	Alpha	Sakit	Ijin	Cuti
2019	63 Orang	559	14	145	51	264
2020	63 Orang	224	8	267	75	300
2021	68 Orang	261	10	449	106	396

Sumber: HRD PT Advindo Kikaku.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pada indikator terlambat dan alpha angka tertinggi ada di tahun 2019, terlambat sebanyak 559 kali dan alpha sebanyak 14 kali. Sementara untuk indikator sakit, ijin dan cuti angka tertinggi ada di tahun 2021, sakit sebanyak 449 kali, ijin sebanyak 106 kali dan cuti sebanyak 396 kali. Salah satu faktornya yaitu kondisi adaptasi Virus Covid-19 yang masih berdampak di sekitar.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian yang terkait Jayanti Ardhani, Sri Langgeng Ratnasari, (2019) Jurnal dimensi Vol. 8 No. 2, hal 372-385 (ISSN: 2085-9996) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN Batam. Kuantitatif. Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan peneliti pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT PLN Batam.

Jelaskan Wau, Samalua Waoma, dkk, (2021), Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan Vol. 4 No. 2 Hal. 203-212. (ISSN: 2614-381X) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. Kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan.

Cion Orocomna dkk (2018), Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 7 No. 1 x` Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT TASPEN (Persero) Cabang Manado. Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi kerja yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Diana Azwinal dan Fadhil Rijahul M. (2022) Jurnal Disrupsi Bisnis Vol. 5 No.2 (ISSN: 2746-6841) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pengadilan Agama Kelas 1A di Kota Depok. Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Imas Masriah I, Rini Dianti Fauzi, dan Endang Kustini (2022) Jurnal Ekonomi Efektif Vol. 4, No. 3 (ISSN: 2622-8882) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Adiperkasa di Jakarta Pusat. Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka instrumen dikatakan valid. Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti

sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode chronbach alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum St} \right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor

predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1 \cdot x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2_{x_1x_2}} \sqrt{1 - r^2_{yx_2}}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- Jika nilai signifikan < 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika nilai signifikan > 0,05 maka H_a ditolak dan H_0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis

akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05 , maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05 , maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Uji Validitas Motivasi Kerja (X_1)

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keputusan
P1	0,887	0,238	Valid
P2	0,899	0,238	Valid
P3	0,898	0,238	Valid
Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keputusan
P4	0,886	0,238	Valid
P5	0,882	0,238	Valid
P6	0,878	0,238	Valid
P7	0,881	0,238	Valid
P8	0,868	0,238	Valid
P9	0,882	0,238	Valid
P10	0,888	0,238	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa nilai r hitung $>$ r tabel 0,238, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel motivasi kerja adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Uji Validitas Disiplin Kerja (X_2)

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keputusan
P1	0,853	0,238	Valid
P2	0,882	0,238	Valid
P3	0,896	0,238	Valid
P4	0,902	0,238	Valid
P5	0,908	0,238	Valid
Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keputusan
P6	0,926	0,238	Valid
P7	0,930	0,238	Valid
P8	0,924	0,238	Valid
P9	0,908	0,238	Valid
P10	0,907	0,238	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa nilai r hitung $>$ r tabel 0,238, dengan demikian maka dapat

disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel disiplin kerja adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Uji Validitas Kinerja Kerja (Y)

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keputusan
P1	0,781	0,238	Valid
P2	0,819	0,238	Valid
P3	0,830	0,238	Valid
P4	0,888	0,238	Valid
P5	0,888	0,238	Valid
P6	0,902	0,238	Valid
Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keputusan
P7	0,887	0,238	Valid
P8	0,875	0,238	Valid
P9	0,882	0,238	Valid
P10	0,874	0,238	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa nilai r hitung $>$ r tabel 0,238, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel kinerja kerja karyawan adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

b. Uji Reliabilitas

Kriteria Penilaian Tingkat Reliabilitas

Interval	Tingkat Reliabilitas
0,000 – 0,200	Sangat Tidak Reliabel
0,200 – 0,400	Tidak Reliabel
0,400 – 0,600	Cukup Reliabel
0,600 – 0,800	Reliabel
0,800 – 1,000	Sangat Reliabel

Sumber: Sugiyono (2019:131)

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keputusan
1	Motivasi Kerja (X_1)	0,968	Sangat Reliabel
2	Disiplin Kerja (X_2)	0,975	Sangat Reliabel
3	Kinerja Kerja Karyawan (Y)	0,962	Sangat Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa masing-masing variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja kerja karyawan memiliki Cronbach Alpha $>$ 0,800. Dengan demikian maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah sangat reliabel, sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya

c. Analisis Deskriptif

Secara total lima indikator yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja menghasilkan akumulasi rata-rata skor sebesar 4,14. Angka tersebut menunjukkan aspek penilaian kepada karyawan berada pada rentang skala 3,40 – 4,19. Jadi, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara umum pemberian motivasi kerja karyawan pada PT Advindo Kikaku, Kota Tangerang Selatan berada dalam kategori baik. Adapun indikator yang paling tinggi nilai rata-ratanya adalah indikator Kebutuhan fisiologis sebesar 4,56 sementara indikator terendah nilai rata-ratanya adalah indikator Kebutuhan untuk Mengaktualisasikan Diri sebesar 3,79.

Secara total lima indikator yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja menghasilkan akumulasi rata-rata skor sebesar 4,15. Angka tersebut menunjukkan aspek penilaian kepada karyawan berada pada rentang skala 3,40 – 4,19. Jadi, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan pada PT Advindo Kikaku, Kota Tangerang Selatan berada dalam kategori baik. Adapun indikator yang paling tinggi nilai rata-ratanya adalah indikator Frekuensi Kehadiran sebesar 4,47 sementara indikator terendah nilai rata-ratanya adalah indikator Etika Kerja sebesar 3,85.

Secara total lima indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja kerja karyawan menghasilkan akumulasi rata-rata skor sebesar 4,29. Angka tersebut menunjukkan aspek penilaian kepada karyawan berada pada rentang skala 4,20 – 5,00. Jadi, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja kerja karyawan pada PT Advindo Kikaku, Kota Tangerang Selatan berada dalam kategori sangat baik. Adapun indikator yang paling tinggi nilai rata-ratanya adalah indikator Kualitas Kerja sebesar 4,69 sementara indikator terendah nilai rata-ratanya adalah indikator Kemandirian sebesar 3,97.

d. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.44174835
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.063
	Negative	-.098
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.100 ^c

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan pada Tabel diatas maka dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,100 > 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi secara normal dan dapat dilakukan ke tahap analisis selanjutnya

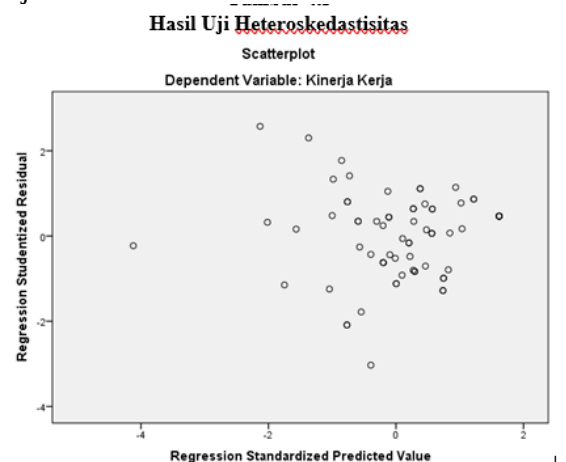
2) Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	.512	1.953
Disiplin Kerja	.512	1.953

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan tabel tersebut maka dapat diketahui nilai tolerance variabel motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar 0,512 > 0,10 dan nilai VIF variabel motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar 1,953 < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja tidak terjadi gejala multikolinearitas

3) Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan output Scatterplot pada gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah

heteroskedastisitas dalam penelitian ini. Artinya data dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

4) Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi Durbin Watson

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.707 ^a	.500	.484	3.49430	1.828
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Kerja					

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24

Maka dapat disimpulkan $1,6678 < 1,828 < 2,332$ bahwa tidak terjadi atau tidak terdapat gejala autokorelasi dalam penelitian ini

e. Uji Regresi Linier

1) Uji Regresi Linier Sederhana Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Kerja Karyawan (Y)

Regresi Linier Sederhana Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Kerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.469	3.537		5.222	.000
	Motivasi Kerja	.588	.085	.650	6.951	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24

Artinya konstanta sebesar 18,469 mengandung arti bahwa nilai ini menunjukkan konsisten variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 18,469. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,588 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai motivasi kerja, maka nilai kinerja bertambah sebesar 0,588. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X1 dan Y adalah Positif

2) Uji Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Kerja Karyawan (Y)

Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Kerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.790	3.183		6.531	.000
	Disiplin Kerja	.530	.076	.653	7.002	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24

Artinya konstanta sebesar 20,790 mengandung arti bahwa nilai ini menunjukkan konsisten variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 20,790.

Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,530 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai disiplin kerja, maka nilai kinerja bertambah sebesar 0,530. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X2 dan Y adalah Positif.

3) Uji Regresi Linier Berganda Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Kerja Karyawan (Y)

Regresi Linier Berganda Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Kerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.522	3.446		4.505	.000
	Motivasi Kerja	.343	.111	.379	3.092	.003
	Disiplin Kerja	.315	.100	.388	3.165	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24

- Konstanta sebesar 15,522 artinya jika variabel motivasi kerja dan variabel disiplin kerja, bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja kerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 15,522.
- Nilai regresi 0,343X1 (Positif) artinya apabila variabel motivasi kerja (X1) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel disiplin kerja (X2) dalam keadaan tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,343 satuan.
- Nilai regresi 0,315X2 (Positif) artinya apabila variabel disiplin kerja (X2) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel motivasi kerja (X1) dalam keadaan tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,315 satuan

f. Uji Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Kerja Karyawan (Y)

		Motivasi Kerja	Kinerja Kerja
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.650**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	68	68
Kinerja Kerja	Pearson Correlation	.650**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	68	68

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel motivasi kerja sebesar 0,650 masuk dalam interpretasi 0,600 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Maka,

tingkat hubungan motivasi kerja terhadap kinerja kerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Koefisien Korelasi Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Kerja Karyawan (Y)

		Disiplin Kerja	Kinerja Kerja
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.653**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	68	68
Kinerja Kerja	Pearson Correlation	.653**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	68	68

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel disiplin kerja sebesar 0,653 masuk dalam interpretasi 0,600 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Maka, tingkat hubungan disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Koefisien Korelasi Motivasi Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Kerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.707 ^a	.500	.484	3.494

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

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel motivasi kerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂) sebesar 0,707 masuk dalam interpretasi 0,600 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Maka, tingkat hubungan antara motivasi kerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂) terhadap kinerja kerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat

g. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi Motivasi Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Kerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.650 ^a	.423	.414	3.725

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan tabel, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,423 yang artinya variabel motivasi kerja (X₁) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja kerja karyawan (Y) sebesar 42,3%, sedangkan sisanya sebesar 57,7% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Kerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 ^a	.426	.417	3.714

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan tabel 4.23, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,426 yang artinya variabel disiplin kerja (X₂) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja kerja karyawan (Y) sebesar 42,6%, sedangkan sisanya sebesar 57,4% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Koefisien Determinasi Motivasi Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Kerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.707 ^a	.500	.484	3.494

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

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan tabel 4.24, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,500 yang artinya variabel motivasi kerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja kerja karyawan (Y) sebesar 50%, sedangkan sisanya sebesar 50% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

h. Uji Hipotesis

Uji t Parsial Motivasi Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Kerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.469	3.537	5.222	.000
	Motivasi Kerja	.588	.085	.650	.6951

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai t hitung 6,951 > t tabel 1,668 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima menandakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT Advindo Kikaku, Kota Tangerang Selatan.

Uji t Parsial Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Kerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.790	3.183		6.531	.000
	Disiplin Kerja	.530	.076	.653	7.002	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja
Sumber: Data diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai t hitung 7,002 > t tabel 1,668 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka Ho₂ ditolak dan Ha₂ diterima menandakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT Advindo Kikaku, Kota Tangerang Selatan.

Uji F hitung Secara Simultan Antara Motivasi Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Kerja Karyawan (Y)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	792.872	2	396.436	32.468	.000 ^b
Residual	793.657	65	12.210		
Total	1586.529	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

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

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan Tabel 4.27 diperoleh nilai Fhitung 32,468 > Ftabel 3,99 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, artinya secara simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT Advindo Kikaku, Kota Tangerang Selatan

5. KESIMPULAN

Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja sebagai indikator X₁ dan X₂ yang akan mempengaruhi kinerja kerja karyawan pada perusahaan PT Advindo Kikaku, Kota Tangerang Selatan yang telah dikumpulkan dan diuji dengan menggunakan model regresi berganda maka dapat disimpulkan hasil pengujian tersebut adalah sebagai berikut:

- Motivasi Kerja (X₁) memiliki nilai positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan (Y) PT Advindo Kikaku, Kota Tangerang Selatan. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana memiliki nilai persamaan regresi $Y = 18,469 + 0,588X_1$, maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 18,469 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini motivasi kerja (X₁) bernilai nol atau tidak meningkat. Koefisien regresi bernilai sebesar 0,588 yaitu menunjukkan pengaruh yang

searah artinya setiap jika variabel motivasi kerja ditingkatkan sebesar satu-satuan, maka kinerja kerja karyawan nilainya akan meningkat sebesar 588 satuan. Uji t memiliki nilai sebesar 6,951 dan nilai tabel distribusi 5% atau 0,05 sebesar 1,668, maka $6,951 > 1,668$ dengan taraf sig. < 0,05 yaitu 0,000 artinya motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa Ho₁ ditolak dan Ha₁ diterima yang artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan PT Advindo Kikaku, Kota Tangerang Selatan.

- Disiplin Kerja (X₂) memiliki nilai positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan (Y) PT Advindo Kikaku, Kota Tangerang Selatan. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana memiliki nilai persamaan regresi $Y = 20,790 + 0,530X_2$, maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 20,790 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini disiplin kerja (X₂) bernilai nol atau tidak meningkat. Koefisien regresi bernilai sebesar 0,530 yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap jika variabel disiplin kerja ditingkatkan sebesar satu-satuan, maka kinerja kerja karyawan nilainya akan meningkat sebesar 530 satuan. Uji t memiliki nilai sebesar 7,002 dan nilai tabel distribusi 5% atau 0,05 sebesar 1,668, maka $7,002 > 1,668$ dengan taraf sig. < 0,05 yaitu 0,000 artinya disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa Ho₂ ditolak dan Ha₂ diterima yang artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan PT Advindo Kikaku, Kota Tangerang Selatan.
- Variabel Motivasi kerja dan Disiplin kerja, secara simultan menunjukkan hasil berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja kerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai beta uji F signifikan sebesar 32,468 sementara uji determinasi yang dipakai Adjusted R Square sebesar 0,500 sebesar 50%. Dari nilai ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan kinerja kerja karyawan sebesar 50%, sedangkan sisanya ($100\% - 50\% = 50\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel Ketaatan Peraturan Kerja, Lingkungan Kerja, Kualitas dan lain-lain

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdulah, Budiman. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SMK Ksatria Jakarta. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 9(1), 40-55.
- [2] Agustini, S. D., Askolani, A., & Sutrisna, A. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Of Management And Creative Business*, 1(2), 131-138.
- [3] Al Gofar, Y., Pratiwi, B. A., & Darmi, T. (2022). Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Untuk Pemanfaatan Kualitas Sumber Daya Alam Desa Kota Barusantan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kuliah Kerja Nyata* (Jimakukerta), 2(2), 292-297.
- [5] Almumtazah, N., Azizah, N., Putri, Y. L., & Novitasari, D. C. (2021). Prediksi Jumlah Mahasiswa Baru Menggunakan Metode Regresi Linier Sederhana. *Jurnal Ilmiah Matematika Dan Terapan*, 18(1), 31-40.
- [6] Amin, Khoirul., & Hamzah Muhammad Mardi Putra. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Dept. Warehouse Control. *Indonesia Epson Industri. Jurnal Pendidikan Tambusai*. Vol. 7, No. 2, Hal. 5603. Issn: 2614-3097.
- [7] Amin, K., & Putra, H. M. M. (2023). Pengaruh Pelatihan Insentif Dan Disiplin Kinerja Karyawan Dept. Warehouse Control Pt. Indoesia Epson Industri. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 5601-5609.
- [8] Anggraeni, I., Priatna, H., & Madaniah, D. (2020). Pengaruh Biaya Bahan Baku Dan Biaya Tenaga Kerja Terhadap Volume Produksi Pada Cv Ismaya Citra Utama. *Akurat Jurnal Ilmiah Akuntansi Fe Unibba*, 11(2), 22-32.
- [9] Ardhani, Jayanti, Sri Langgeng Ratnasari. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Pegawai Pt Pln Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 372-38
- [10] Azwinal, Diana, Fadhil Rijahul M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin
- [11] Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pengadilan Agama Kelas 1a Di Depok. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(2).
- [12] Baso, Andi Raodha Ar. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkep. *Jurnal Sosial Dan Pemerintah*. Vol 4, No. 1, Hal. 79.