

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BIRU LAKSANA UTAMA JAKARTA SELATAN

Bayu Pramudito¹, Indra Januar Rukmana²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹by.dito99@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen02585@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of work discipline and work motivation on employee performance at PT Biru Laksana Utama. The method used is quantitative. The sampling technique used a saturation formula and a sample of 60 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that work discipline has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 59.1% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(9.158 > 2.002)$. Work motivation has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 67.1% and hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(10.882 > 2.002)$. Work discipline and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 2.706 + 0.377 X_1 + 0.589 X_2$. The coefficient of determination value is 86.5% while the remaining 13.5% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated F value $> F_{table}$ or $(84.393 > 3.15)$.

Keywords: Work Discipline; Work Motivation; Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Biru Laksana Utama. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 60 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 59,1% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,158 > 2,002)$. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 67,1% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(10,882 > 2,002)$. Disiplin kerja dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 2,706 + 0,377 X_1 + 0,589 X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 86,5% sedangkan sisanya sebesar 13,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(84,393 > 3.15)$.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini perusahaan dituntut untuk terus menerus mempersiapkan dirinya untuk mengantisipasi dan menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi. Seiring dengan semakin meningkatnya perkembangan usaha yang menimbulkan persaingan diantara pelaku-pelaku ekonomi akan semakin ketat, maka untuk mampu bersaing, perusahaan harus dapat dijalankan usahanya dengan pemikiran dan tindakan yang sebaik mungkin dan mempunyai strategi-strategi baru dalam upaya meningkatkan pengembangan dan performa para karyawan serta mengoptimalkan seluruh aspek yang terkait dengan kegiatan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu aspek sekaligus faktor penunjang yang harus diperhatikan agar tujuan perusahaan tercapai yaitu sumber daya manusia.

Dalam sebuah perusahaan mewujudkan tujuan bersama dengan memanfaatkan seluruh sumber daya yang ada. Keberadaan sumber daya yang handal memiliki seiring perkembangan zaman dan kemajuan teknologi, manusia dituntut untuk mempunyai keterampilan yang berkualitas untuk memenuhi tarif hidup yang lebih baik. Oleh karena itu sumber daya manusia apabila dapat di dayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Persoalan yang ada sekarang adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja secara optimal, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia yang dimilikinya. Kunci kesuksesan suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan ketersediannya danal tetapi faktor manusianjuga merupakan faktor yang penting pula.

Sumber daya manusia dapat dikatakan produktif, apabila mempunyai disiplin dan kinerja kerja yang tinggi serta dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara tepat waktu. Untuk itu sudah seharusnya jika perusahaan melakukan perencanaan atau upaya-upaya yang bertujuan meningkatkan kinerja dengan berbagai cara,

diantaranya seperti memberikan motivasi kepada karyawan. Adanya perencanaan yang baik mengenai sumber daya manusia, maka diharapkan adanya peningkatan kinerja karyawan.

Peran yang lebih strategis dibandingkan sumber daya yang lain. Suatu perusahaan didukung oleh karyawan yang berkualitas dan profesional. Agar karyawan dapat mempunyai kinerja yang baik, disiplin terhadap aturan kerja, dan harus selalu termotivasi menjalankan kewajiban dalam bekerja untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut (Prasadjia Ricardianto 2018:15) menyatakan bahwa: "Manajemen Sumber daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga goals bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal."

Disiplin kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas-fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan. (D. P. Sari, Megawati, & Heriyanto, 2022:33)

Menurut Sutrisno, (2018:89) Disiplin adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin dalam suatu kegiatan apapun pasti diperlukan untuk meminimalisir suatu kegiatan dan tujuan yang akan dilaksanakan oleh perusahaan karena adanya disiplin kita bisa cepat cepat menyelesaikan semua kegiatan. Terkadang kurangnya pengetahuan karyawan yang ada diperusahaan, karyawan akan menjadi tidak disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinan jika para karyawan disiplin dalam kegiatan yang ada di perusahaan.

Tabel 1. 1 Data Absensi Karyawan (X¹) PT. Biru Laksana Utama Jakarta Selatan

No	Keterangan	Tahun					
		2021	Bobot (%)	2022	Bobot (%)	2023	Bobot (%)
1.	Alfa	36	11%	45	15%	39	12%
2.	Izin	30	10%	30	10%	38	11%
3.	Sakit	21	7%	26	8%	27	8%
4.	Terlambat	160	52%	140	47%	170	51%
5.	Cuti	64	20%	74	20%	62	18%
Total		311	100%	315	100%	336	100%
Karyawan Tekonfirmasi		60		60		60	

Sumber : Hasil Dari Absen Kehadiran pada PT. Biru Laksana Utama Jakarta Selatan

Berdasarkan data disiplin kerja (kehadiran) diatas pada PT. Biru Laksana Utama Jakarta Selatan. dapat diketahui dari tabel keterangan terlambat dan dapat dilihat Dari jumlah keterlambatan pada tiap tahunnya turun naik. Hal ini menandakan bahwa masih rendahnya kesadaran karyawan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk kemajuan perusahaan. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Singodimedjo dalam sutrisno (2017:86) menyatakan bahwa “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”

Karyawan yang memiliki kineja yang tinggi berarti dia memiliki prestasi yang tinggi pula dan berpeluang besar untuk kenaikan karir atau jabatan. Prestasi kerja optimal dan organisasi dapat meningkatkan hasil produksinya yang secara langsung meningkatkan hasil produksinya yang secara langsung meningkatkan jumlah produksi yang berpengaruh terhadap kemajuan organisasi.

Menurut Sinambela (2018:335) menyimpulkan bahwa: Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan

terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapatkan hasil yang baik dan kualitas.

Salah satu indikator yang mendukung motivasi karyawan pada PT. Biru Laksana Utama Jakarta Selatan. adalah berdasarkan data motivasi perusahaan ini.

Tabel 1. 2 Data Motivasi (X²) PT. Biru Laksana Utama Jakarta Selatan

No	Indikator	Sub Indikator	Pra Survey	Pencapaian			
				Tercapai		Tidak Tercapai	
				Orang	%	Orang	%
1	Prestasi	Perusahaan memberikan upah sebagai balas jasa sesuai standar yang sudah ditetapkan.	60	39	66%	11	18%
2	Pengakuan	Perusahaan memberikan dorongan kinerja yang optimal baik secara tim maupun individu.	60	35	60%	15	25%
3	Suasana kerja	Perusahaan dapat menciptakan rasa aman dan karyawan dapat menciptakan rasa nyaman sesama rekan kerja.	60	24	40%	26	44%
4	Kesejahteraan	Perusahaan memberikan bpjs kesehatan dan bpjs ketenagakerjaan	60	22	37%	28	47%
5	Penghargaan	Perusahaan memberikan reward atau bonus kepada karyawan yang berprestasi.	60	33	55%	17	28%

Sumber : Hasil olah data motivasi kerja pada PT. Biru Laksana Utama Jakarta Selatan

Namun dapat dilihat dengan data dari tabel 1.2 perusahaan PT biru laksana utama jakarta selatan kurang memberikan reward atau standar perusahaan yang menyebabkan kurangnya motivasi pegawai dalam bekerja di perusahaan PT biru laksana utama jakarta selatan.

Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Hafidzi dkk (2019:52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahaan kerja seroang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi, perusahaan harus menempuh beberapa cara guna meningkatkan kinerja karyawan misalnya melalui pemberian motivasi. Motivasi adalah suatu faktor yang menyebabkan seseorang melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong. Menurut (Winardi, 2016:6). menyatakan bahwa "Motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam

diri seorang manusia yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif.

Salah satu hal penting yang harus dimiliki oleh suatu organisasi adalah motivasi pada setiap karyawan yang bekerja. Motivasi menjadi faktor yang dapat memacu kinerja yang ada pada setiap karyawan, agar para bawahan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Fenomena pada perusahaan yang tidak dapat meningkatkan motivasi dengan baik maka para pegawainya tidak termotivasi dalam pekerjaan-pekerjaan yang dilaksanakan. Dengan adanya suntikan motivasi yang diberikan, karyawan lebih termotivasi dalam bekerja dan akan menghindari suatu kegagalan dalam bekerja. Sebaliknya, apabila para pegawai tidak dapat motivasi sesuai dengan apa yang mereka kerjakan, maka akan menghadapi kesulitan dalam memaksimalkan potensi dan semangat dalam bekerja. Oleh karena itu, motivasi sangat penting dalam organisasi untuk membantu meningkatkan kerja dan motivasi yang dilakukan oleh pegawai.

Tabel 1. 3 Data Kinerja Karyawan (Y) PT. Biru Laksana Utama Jakarta Selatan

No	Komponen	Tahun 2020 (%)		Tahun 2021 (%)		Tahun 2022 (%)	
		Target	Real	Target	Real	Target	Real
1	Kualitas Kerja	100	70	100	70	100	75
2	Disiplin Kerja	100	60	100	65	100	60
3	Kuantitas Kerja	100	75	100	80	100	80
4	Kerjasama	100	80	100	70	100	75
5	Motivasi	100	60	100	60	100	65

Sumber : Hasil Olah Data kinerja karyawan pada PT. Biru Laksana Utama Jakarta Selatan.

Berdasarkan Tabel Data penilaian kinerja karyawan diatas PT. Biru Laksana Utama Jakarta Selatan. Dapat dilihat didalam aspek penilaian kinerja, bahwa disiplin kerja masih rendah setiap tahunnya dan masih belum terpenuhi faktor Kompensasi untuk karyawan yang mendorong karyawannya untuk lebih baik lagi dalam bekerja.

Setiap perusahaan mengharapkan setiap karyawannya menunjukkan kinerja yang optimal dalam menunjang tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tanpa didukung oleh kinerja yang baik tentunya sebuah organisasi tidak akan maju dan berkembang. Oleh karena itu masalah yang berkaitan dengan kinerja harus mendapat perhatian pihak manajemen bila hendak

mencapai tujuan yang diharapkan Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata job performance atau Actual Permormanse (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan serta berkaitan erat dengan efektivitas dan efisiensi, yang dimana menunjukkan tingkat kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan perannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini karena kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya. Peningkatan kinerja akan meningkatkan kemajuan bagi perusahaan dalam suatu persaingan bisnis yang tidak stabil.

Menurut Wibowo (2017:3) kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan kompetensi motivasi, dan kepentingan sedangkan menurut Donni Juni Priansa (2018:29) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Menurut (Edison 2016:190) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan

ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya Kasmir (2016:182) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (individual performance) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (corporate performance) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

Hasil survey diatas mendukung terjadi fenomena pada PT. Biru Laksana Utama Jakarta Selatan. Maka dari itu harus lebih di tingkatkan kembali untuk disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tersebut sehingga dapat berpengaruh pada Kinerja Karyawan.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Jasman Saripuddin Hasibuan (2019), Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya di Binjay, Jurnal Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu, Vol.2.No.1,ISSN:2598-3083 -Disiplin Kerja - Motivasi -Kinerja Karwayan -Tidak Ada Kuantitatif Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 88% uji hipotensis diperoleh signifikan $0,000 < 0,05$

Rima Dwining Tyas Bambang Sunuharyo Vol.62 No.1 (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Capella Medan Cabang Permatangsiantar -Disiplin kerja -Kinerja Karyawan -Gaya Kepemimpinan Kuantitatif. penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.. Variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya nilai probabilitas F sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$).. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000.

Chusnah Heni Purwanti. Pengaruh Disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. SGI. (Kinerja Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol.2 No. 1-Desember 2019) -Disiplin Kerja -

Motivasi Kerja -Kinerja Karyawan -Tidak Ada Kuantitatif Berdasarkan Quantitatif data dan analisis secara pembahasan hasil parsial disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (X2) Motivasi Parsial secara berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Dio Christian, M Kurniawan. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. (Jurnal Nasional manajemen pemasaran dan SDM. E-ISSN : 2745-7257. Vol. 2, No,2 Juni 2021)-Disiplin kerja -Motivasi Kerja Kinerja karyawan -Tidak Ada Kuantitatif Hasil analisis membuktikan bahwa secara parsial, disiplin kerja dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya, secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Indra Januar Rukmana, Mulyadi, I Nyoman Marayana. Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kementerian pariwisata jakarta pusat. (Jurnal Perkusi Pemasaran, Keuangan & Sumber daya Manusia E-ISSN 2776-1568. Vol. 1 No. 2 (2021) - Disiplin Kerja -Kinerja Kerja -Gaya Kepemimpinan Kuantitatif Hasil penelitian ini gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 54,3%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,554 > 2,011$) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 41,1%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,787 > 2,011$) Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 7,707 + 0,463X_1 + 0,347X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 62,6%, uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($39,385 > 2,800$)

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

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

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 multikolinieritas 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

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

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:

- a) Jika nilai signifikan < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 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 (a) 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

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	r hitung	r tabel	keterangan
1	730	0,254	Valid
2	836	0,254	Valid
3	837	0,254	Valid
4	874	0,254	Valid
5	816	0,254	Valid
6	905	0,254	Valid
7	739	0,254	Valid
8	719	0,254	Valid
9	739	0,254	Valid
10	699	0,254	Valid

Sumber : Data diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel Disiplin Kerja (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,254), dengan demikian maka semua item kuisisioner dinyatakan valid. Untuk kuisisioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

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

No	r hitung	r tabel	keterangan
1	521	0,254	Valid
2	725	0,254	Valid
3	778	0,254	Valid
4	727	0,254	Valid
5	785	0,254	Valid
6	827	0,254	Valid
7	778	0,254	Valid
8	770	0,254	Valid
9	669	0,254	Valid
10	715	0,254	Valid

Sumber : Data diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel Motivasi Kerja (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,254), dengan demikian maka semua item kuisisioner dinyatakan valid. Untuk kuisisioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Kerja (Y)

No	r hitung	r tabel	keterangan
1	521	0,254	Valid
2	725	0,254	Valid
3	778	0,254	Valid
4	727	0,254	Valid
5	785	0,254	Valid
6	827	0,254	Valid
7	778	0,254	Valid
8	770	0,254	Valid
9	669	0,254	Valid
10	715	0,254	Valid

Sumber : Data diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,254), dengan demikian maka semua item kuisioner dinyatakan valid. Untuk kuisioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variable	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Disiplin kerja (X1)	934	0,600	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	902	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	934	0,600	Reliabel

Sumber : Data diolah Peneliti 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan Reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,600.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4. 13 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.91119221
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.073
	Negative	-.102
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.193 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi (0,193 > 0,050). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah Normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 14 Hasil Pengujian Multikolinearitas dengan Collinearity Statistik

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	29.006	20.229		1.434	.157		
	X1	.489	.268	.254	1.822	.074	.851	1.174
	X2	.300	.430	.098	.699	.487	.851	1.174

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel di atas, diperoleh nilai Tolerance variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja sebesar 0,851 nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) adalah 1,174 nilai tersebut kurang dari 10,00 Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan Multikolinearitas.

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4. 15 Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.774 ^a	.599	.585	5.243	2.025

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah peneliti 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2.025 yang berada diantara interval 1,550 - 2,460.

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 16 Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Glejser Test Model

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.016	6.625		.304	.762
	X1	-.048	.121	-.054	-.394	.695
	X2	.019	.099	.026	.190	.850

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, Glejser test model pada variabel Disiplin Kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,695 dan Motivasi Kerja (X2) nilai signifikansi sebesar 0,850 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.

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4. 17 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.706	2.781		.973	.335
	X1	.377	.091	.385	4.150	.000
	X2	.589	.099	.551	5.942	.000

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 2.706 + 0,377 X1 + 0,589 X2$

e. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. 19 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		DISIPLIN KERJA	KINERJA KARYAWAN
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	1	.769**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	60	60
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.769**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	60	60

Berdasarkan hasil pengujian tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,769 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Cukup

Tabel 4. 20 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		MOTIVASI KERJA	KINERJA KARYAWAN
MOTIVASI KERJA	Pearson Correlation	1	.819**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	60	60
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.819**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	60	60

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

Sumber : Diolah oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil pengujian tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,819 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya kedua variable tersebut memiliki tingkat hubungan yang Sangat Kuat.

Tabel 4. 21 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.865 ^a	.748	.739	4.160	1.844

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data di olah Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil pengujian tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,865 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000, artinya kedua variabel Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja memiliki tingkat hubungan yang Sangat Kuat Terhadap Kinerja Karyawan

f. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 22 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 ^a	.591	.584	5.24824

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

Sumber : Data diolah oleh penulis 2023

Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,591 maka dapat disimpulkan bahwa variable Disiplin Kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja Karyawan (Y) sebesar 59,1%. Sisanya sebesar (100-59,1%) = 40,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4. 23 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 ^a	.671	.666	4.70625

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,671 maka dapat disimpulkan bahwa variable Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja Karyawan (Y) sebesar 67,1%. Sisanya sebesar (100-67,1%) = 32,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4. 24 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial 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	.865 ^a	.748	.739	4.160

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,865 maka dapat disimpulkan bahwa variable Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja Karyawan (Y) sebesar 86,5%. Sisanya sebesar (100-86,5%) = 13,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

g. Uji Hipotesis

Tabel 4. 25 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Vaeriable Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.830	3.166		3.105	.003
	DISIPLIN KERJA	.754	.082	.769	9.158	<.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,158 > 2,002) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig. 0,050 atau (0.001 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. 26 Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.540	2.968		2.204	.032
	MOTIVASI KERJA	.875	.080	.819	10.882	<.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,882 > 2,002) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig. 0,050 atau (0.001 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. 27 Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y).

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2921.159	2	1460.580	84.393	.000 ^b
	Residual	986.491	57	17.307		
	Total	3907.650	59			

a. Dependent Variable: Y
 b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (84,393 > 3,16), hal ini juga diperkuat dengan p value < Sig. 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini dilakukan kepada karyawan PT Biru Laksana Utama dengan diperoleh sampel sebanyak 60 responden dari 60 populasi. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y =$

9,830 + 0,754 X1. Nilai korelasi kuat 0,769 artinya kedua memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Dengan koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh kuat 0,591 atau sebesar 59,1% sedangkan sisanya sebesar 40,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,158 > 2,002). dan nilai signifikansi 0,000 < 0,001 dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara pemberian Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Biru Laksana Utama

- b. Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,540 + 0,875 X2$. Nilai korelasi sebesar 0,819 artinya kedua memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Dengan koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,671 atau sebesar 67,1% sedangkan sisanya sebesar 32,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,882 > 2,002). dan nilai signifikansi 0,000 < 0,001 dengan demikian H0 ditolak dan H2 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara pemberian Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Biru Laksana Utama Jakarta Selatan.
- c. Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 2,706 + 0,377 X1 + 0,589 X2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,865 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Dengan koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,865 atau sebesar 86,5% sedangkan sisanya sebesar 13,5% diperoleh dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (84,393 > 3,16) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,001 dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan

Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Biru Laksana Utama Jakarta Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arisanti, K. D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada PT Pengadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 101-118.
- [2] Ardhani, Jayanti (2019) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Batam Vol.8, No. 2. ISSN: 2085-9996
- [3] Astuti, dasmadi, & puji, listyowati. (2020). PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KUD MOJOSONGO Studi kasus pada KUD Mojosoongo di Boyolali. *EKOBIS : Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 8(1), 25-37.
- [4] David dan Marta Fitri Dewi (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bengkel Mobil Permaisuri Autoshop Pekanbaru Tahun 2013-2017. *PROCURATIO Vol.5 No.3 Hal. 373-382* September 2017 ISSN : 2580-3743
- [5] Ekhsan, Muhamad (2019) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Syncrum Logistik. *Jurnal Ekonomi dan kewirausahaan Vol.13 No.1 2019, Hal. 1-13* ISSN : 1978-2586
- [6] Hasibuan, Jasman Saripuddin(2019), Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya di Binjay, *Jurnal Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu, Vol.2.No.1,ISSN:2598-3083*
- [7] Husain, Bachtiar Arifudi (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon TBK Cabang Bintaro *Jurnal Jenius, Vol. 1, No.1.*
- [8] Siska, Adilla Juita (2018), Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMAN Canduang Kabupaten Agam, *Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi Vol.3 No.2* ISSN: 2654-6302
- [9] Sunurharyo, Rima Dwining Tyas Bambang Vol.62 No.1 (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepimimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Capella Medan Cabang Permatangsiantar