

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TRANSMEDIA MAMPANG JAKARTA SELATAN

Muhamad Rizki Pratama¹, Iis Noviyanti²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹rizkipratamaaa1904@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen01107@unpam.ac.id

Abstract

This research aims to determine the effect of work motivation on employee performance at PT. Transmedia Mampang South Jakarta, to determine the influence of work discipline on employee performance at PT. Transmedia Mampang South Jakarta and to determine the influence of work motivation and work discipline simultaneously on employee performance at PT. Transmedia in South Jakarta. The sampling technique used a saturated/census sampling formula, so the population in this study was 62 people. The sample used was 62 respondents using questionnaire data collection techniques. The nature of the research used is quantitative descriptive. The data analysis methods used include validity testing, reliability testing, classical assumption testing, product moment correlation testing, simple linear regression, multiple regression equations, coefficient of determination testing, and hypothesis testing. Based on the research results, the influence of work motivation on employee performance shows the results of the tcount test = 2.894 while ttable = 2.000 (tcount > ttable) with a significance level of 0.013 < 0.050, the influence of work discipline on employee performance shows the test results tcount = 3.005 while ttable = 2.000 (tcount > ttable) with a significance level of 0.006 < 0.050, and the influence of work motivation and work discipline on employee performance shows the test results Fcount = 1.821 while Ftable = 3.15 (Fcount > Ftable) with a significance level of 0.001 < 0.050. The multiple regression equation is $Y = 25.555 + 0.308X_1 + 0.043X_2 + e$. The multiple correlation coefficient is 0.241, which means it has a low relationship. The coefficient of determination test was 15.8% and the remaining 84.2% was influenced by other variables.

Keywords: Work Motivation; Work Discipline; Employee Performa

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Transmedia mampang Jakarta selatan, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Transmedia mampang jakarta selatan dan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Transmedia mampang jakarta selatan. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus sampling jenuh/sensus, Adapun Populasi dalam penelitian ini adalah 62 orang. Sampel yang digunakan sebanyak 62 responden dengan menggunakan teknik pengumpulan data angket kuesioner. Sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Metode analisa data yang digunakan antara lain uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji korelasi product moment, regresi linier sederhana, persamaan regresi berganda, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil uji thitung = 2,894 sedangkan ttabel = 2,000 (thitung > ttabel) dengan taraf signifikansi 0,013 <

0,050, pengaruh disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil uji thitung = 3,005 sedangkan ttabel = 2,000 (thitung > ttabel) dengan taraf signifikansi $0,006 < 0,050$, dan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil uji Fhitung = 1,821 sedangkan Ftabel = 3,15 (Fhitung > Ftabel) dengan taraf signifikansi $0,001 < 0,050$. Persamaan regresi berganda adalah $Y = 25,555 + 0,308X_1 + 0,043X_2 + e$. Koefisien Korelasi berganda sebesar 0,241 yang artinya memiliki hubungan yang Rendah. Uji koefisien determinasi sebesar 15,8% dan sisanya sebesar 84,2% dipengaruhi variabel lain.

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

1. PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hal yang cukup penting dalam suatu perusahaan. Kinerja merujuk pada karyawan yang melakukan pekerjaan atau tugas yang diberikan dan dilakukan dengan baik atau tidak baik dan bagaimana karyawan itu berperilaku ditempat kerja. Menurut Mangkunegara (2005:67) dalam Kristanti, Pangastuti (2019:31) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance (prestasi kerja) atau actual performance (prestasi kerja atau preestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), yaitu hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Selain masalah disiplin kerja, Motivasi kerja juga mempengaruhi tingkat prestasi kinerja karyawan. Setiap perusahaan memiliki perbedaan cara memotivasi kinerja karyawannya, sistem motivasi karyawan disesuaikan dengan visi, misi, dan tujuannya yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan masukan motivasi dan disiplin kerja yang baik agar dapat meningkatkan semangat kinerja karyawan terhadap apa yang karyawan lakukan terhadap perusahaan.

Menurut karyawan transmedia kinerja yang mereka lakukan sudah dilakukan cukup baik

dalam pencapaiannya, seperti ada beberapa pelayanan dalam menghibur masyarakat penikmat televisi sudah dilakukan sesuai dengan standar oprasional perusahaan atau SOP selain itu karyawan PT. Transmedia juga dapat melayani para penikmat televisi dengan leebih dari 7 acara program yg berbeda dalam sehari. Tetapi kenyataan yang terjadi tidak begitu sesuai dengan pernyataan yang telah tertera diatas. Masih sering terjadi pada karyawan kantor transmedia belum sepenuhnya menjalankan tugas dan kewajibannya dengan benar dan sesuai dengan peraturan kantor.

Setiap karyawan PT. Transmedia selalu melaksanakan tugasnya secara tim, yang dimana masing-masing karyawan memiliki bagian dalam pelaksanaan tugasnya. Kinerja yang dilakukan secara tim memiliki dampak positif dan negatif yang dirasakan oleh setiap karyawan. Dampak positif yang diterima yaitu tugas yang diterima menjadi lebih mudah untuk dikerjakan namun hal negative yang diterima yaitu sering adanya tugas yang berlarut-larut dalam penyelesaiannya. Contohnya ketika karyawan satu sudah menyelesaikan tugasnya dan hal selanjutnya yang harus dilakukan dalam penyelesaian yaitu harus ada persetujuan dari karyawan dua untuk memproses lebih lanjut lagi setiap berkas yang diberikan namun karena masing-masing dari karyawan memiliki kekurangan dan kendala-kendala tersendiri membuat tugas tersebut menjadi sedikit terhambat.

Dari kurangnya rasa disiplin yang dimiliki oleh karyawan PT. Transmedia memungkinkan hal tersebut juga dapat dipengaruhi oleh faktor motivasi karyawan yang diberikan oleh kantor terhadap kinerja karyawan. Karena setelah melakukan wawancara oleh beberapa karyawan kantor PT. Transmedia beberapa dari mereka membenarkan, salah satunya pada kurangnya pengaruh motivasi yang sangat berdampak pada

kedisiplinan kinerja karyawan. Dimana hal tersebut dapat membuat karyawan tidak maksimal dalam melakukan tugas – tugasnya. Maka dari itu karyawan PT. Transmedia berharap faktor motivasi dapat di tingkatkan lagi agar karyawan merasa puas terhadap kinerjanya dan membuat karyawan bersemangat dalam bekerja.

Tabel 1.1
 Data Motivasi Karyawan Pada PT. Transmedia Mampang Jakarta Selatan
 Tahun 2019 - 2022

No.	Pemberian motivasi	Tahun			
		2019	2020	2021	2022
1	Kebutuhan fisiologis (kebutuhan makan minum)	45%	78%	65%	80%
2	Kebutuhan rasa aman (asuransi kecelakaan, tunjangan kesehatan dan dana pensiun)	54%	79%	42%	88%
3	Kebutuhan akan perasarana dan fasilitas (alat alat kantor dan tempat yang nyaman dan kondusif)	60%	65%	87%	77%
4	Kebutuhan aktualisasi diri (mengikuti lomba antar karyawan)	76%	83%	64%	72%
5	Pemberian penghargaan atau reward	77%	83%	84%	82%

(Sumber : HRD PT. Transmedia 2022)

Hasil tabel diatas juga menyatakan bahwa pengaruh motivasi beelum sepenuhnya bisa meningkatkan motivasi karyawan secara penuh. Hal ini dibuktikan dari pemberian motivasi dari tahun ke tahun yang mengalami naik turun setiap tahunnya, salah satunya adalah point 1 yaitu, Kebutuhan fisiologis (kebutuhan makan minum) yang dimana tahun 2019 hasil persentase menunjukkan di angka 45%, dan di tahun berikutnya tahun 2020 naik menjadi 78%, tahun berikutnya 2021 mengalami turun 65%, dan di tahun beerikutnya tahun 2022 naik lagi meenjadi 80%. Tidak hanya di point 1 saja yang mengalami naik turunnya persentase motivasi, akan tetapi di point 2, 3, 4 dan 5 juga sama dengan hal nya di point 1 yaitu naik turunnya hasil persentase data motivasi dari tahun 2019 – 2022. Dari hasil kesimpulan di atas menunjukkan data motivasi di PT Transmeedia masih kurang baik dari tahun ke tahun dan kurang optimalnya pemberian akan hal-hal yang dapat meningkatkan motivasi untuk para karyawannya dalam bekerja didunia kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa pemberian motivasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai kinerja karyawan, dan mampu menerapkannya ke karyawan dalam dunia kerja yang tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada, maka para karyawan pun akan dapat bekerja dengan nyaman dan semangat yang tinggi dalam pekerjaannya.

Tabel 1.2
 DATA REKAPITULASI ABSENSI KARYAWAN PT. TRANSMEDIA
 TAHUN 2019 – 2022

Tahun	Jumlah karyawan	Izin	Sakit	Tanpa keterangan	Presentase
2019	62	12	7	4	9,2%
2020	62	21	14	8	17,2%
2021	62	18	19	12	19,6%
2022	62	22	16	10	19,3%

(Sumber : Admin PT. TRANSMEDIA 2022)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa peerlunya karyawan menegaskan sikap disiplin kerja, hal ini dimaksudkan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang nantinya akan berdampak baik pula bagi kinerja perusahaan. Banyak upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawannya dari mulai hanya meemberikan teguran sampai sanksi, namun masih banyak kendala yang dihadapi perusahaan dalam rangka meeningkatkan disiplin keerja karyawan, ini dikarenakan kurang pengawasan oleh atasan, serta kurangnya rasa tanggung jawab karyawan atas pekerjaannya.

Data tersebut memperlihatkan bahwa masih banyak karyawan PT. Transmedia yang masih terlambat dan ditambah dengan keluar kantor sebelum jam kantor berakhir yang masing-masing masih dinilai cukup tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan PT. Transmedia masih dinilai cukup rendah.

Tabel 1.3
 Hasil Kinerja Karyawan di Setiap Divisi Bagian Produksi

No	Jenis Divisi Pekerjaan	Pencapaian			
		2019	2020	2021	2022
1.	Director Sutradara	87%	62%	68%	76%
2.	Assisten Director	71%	79%	91%	82%
3.	Creavtive	75%	55%	78%	88%
4.	Floor Director	80%	57%	64%	67%
5.	Unit Production Manager	73%	77%	71%	84%
6.	Talent	85%	76%	53%	80%
7.	Art Director	90%	73%	55%	82%
8.	Set Designer	51%	70%	74%	65%
9.	Computer Graphic Artist	93%	59%	80%	66%
10.	Make Up Artist	54%	76%	73%	94%
11.	Wardrobe	89%	66%	67%	78%
12.	Technical Produser	69%	77%	63%	58%
13.	Cameraman	79%	85%	93%	50%
14.	Lighning Person	63%	92%	82%	77%
15.	Vtr Operator	94%	56%	58%	67%

(Sumber : Bagian Produksi PT. Transmedia)

Berdasarkan tabel diatas, bahwa kinerja karyawan menunjukkan hasil yang berbeda-beda, dapat dilihat dari tahun ke tahun 2019 sampai 2022. Salah satunya dari point pertama yaitu

Director Sutradara, menunjukkan hasil persentase tahun 2019 (87%), sedangkan di tahun berikutnya menurun tahun 2020 menunjukkan persentase (62%). Dan di tahun berikutnya naik tahun 2021 (68%), dan di tahun 2022 hasil persentase naik menjadi (76%). Point kedua yaitu Assisten Director menunjukkan hasil persentase pada tahun 2019 mencapai 71% dan di tahun berikutnya meningkat menjadi 79% dan meningkat di tahun berikutnya menjadi 91% dan manurun di tahun berikutnya menurun 82%. Dari hasil keesimpulan di atas, menunjukkan kurang stabilnya kinerja karyawan di setiap divisi bagian produksi atau belum optimalnya kinerja karyawan tersebut yang dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja dan disiplin keerja.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Iis Noviyanti, Elvera Medina Hijriatunnisa. Program Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang Vol. 1, No. 2, Mei 2022, ISSN 2809-6037 Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa pura propetindo di bandara soekarno hatta Kinerja karwayan Kepemimpinan dan lingkungan kerja Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signikan terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa pura propetindo bdi bandara soekarno hatta

Mohammad Iman Tindow, Peggy A. Makel, Greis M.Sendow Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Samratulangi Manado , Vol 2 No.2 juni 2014. Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulawesi Utara Cabang Calaca Disiplin Kerja, Motivasi Kompensasi Hasil dari penelitian ini yaitu disiplin kerja, motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulut Cabang Calaca. Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulut Cabang Calaca dan merupakan variabel paling kuat/lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulut Cabang Calaca.

Ella Novalena Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah 2017 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jasa Indonesia Kota Palembang Motivasi,

Disiplin Kerja dan Kinerja - Dapat diketahui bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi jasa indonesia kota palembanag

Mawar Sari1, Fatkhatul Masruroh Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN), 1Jurusan Ilmu Administrasi Negara, FISIPOL UNTIDAR, Magelang. Vol. 02 No. 02, Oktober 2018 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja - Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh bahwa dengan tingginya motivasi kerja dan disiplin kerja yang dimiliki pegawai maka akan lebih mudah meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang berperan penting yang menentukan tinggi rendahnya peningkatan kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi dan disiplin kerja, akan mendorong semakin tingginya kinerja pegawai. Sebaliknya jika motivasi dan disiplin kerja rendah, maka kinerja pegawai juga akan mengalami penurunan..

Regi Pratama, Nurbudiawati Fakultas ISIP, Jurusan Ilmu Administrasi Negara Universitas Garut Vol. 07, No. 02, 10-19, 2016 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut Motivasi kerja, Disiplin kerja Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kerja yang dilakukan oleh Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut memperoleh hasil dari tanggapan responden berada pada posisi baik yaitu dengan hasil presentasi sebesar 76%. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa motivasi kerja yang dilakukan telah secara optimal, namun tetap saja masih ada kekurangan meskipun sudah berjalan baik tetapi harus lebih ditingkatkan lagi dalam pemberian motivasi, disiplin kerja agar lebih meningkatkan hasil kerjanya.

Masasti suci, Ismiyati Fakultas Ekonomi Jurusan Pendidikan Ekonomi, Universitas Negeri Semarang Indonesia 2015 Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Karyawan Kelurahan Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga Motivasi kerja, Disiplin kerja, Kinerja karyawan Tata ruang Hasil penelitian ini menunjukkan

Besarnya pengaruh secara simultan antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan tata ruang kantor terhadap kinerja yaitu 59,8% yang menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan tata ruang kantor berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kelurahan di Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga.

Yuyun Purwati¹, Joko Tri Nugraha Universitas Tidar, Jurusan Ilmu Administrasi Negara, FISIPOL UNTIDAR, Magelang Vol. 02 No. 01, 2018 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Pegawai (Studi Pada Kantor Kelurahan Kedung Sari Magelang Utara) Motivasi Gaya Kepemimpinan Berdasarkan Hasil Penelitian Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Kedungasari Kota Magelang sebesar $R = 0,866$. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Kedungasari Kota Magelang Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Kedungasari Kota Magelang Ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Kedungasari Kota Magelang. Jouita Victoria Pattynama, Christoffel Kojo,

Agusta L. Repi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado Vol.4 No.1 2016, 514-523 Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara Motivasi kerja, Disiplin kerja Kepemimpinan, Prestasi kerja Dapat diketahui bahwa hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, disiplin, dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja Pegawai Di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara

Ita Nurhasanah, Irfan Rizka Akbar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang. JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation Vol 1, No. 3, 1024 – 1032 ISSN: 2985-4768. 2023 Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. KSO APS ISS Cleaning Service Tangerang Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Kinerja - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT KSO APS

ISS Cleaning Service Tangerang baik secara parsial maupun simultan.

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 -hitung $>$ r -tabel maka instrument dikatakan valid. Jika r -hitung $<$ r -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 cronbach alpha

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

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 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

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

- 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:
 - a) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
 - b) 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 (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 4.8
 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Motivasi (X₁)

Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X _{1.1}	0,367	0,250	valid
X _{1.2}	0,491	0,250	valid
X _{1.3}	0,572	0,250	valid
X _{1.4}	0,418	0,250	valid
X _{1.5}	0,428	0,250	valid
X _{1.6}	0,507	0,250	valid
X _{1.7}	0,570	0,250	valid
X _{1.8}	0,478	0,250	valid
X _{1.9}	0,281	0,250	valid
X _{1.10}	0,431	0,250	valid

Sumber: Olah data SPSS 25

Berdasarkan data tabel di atas, variabel Motivasi Kerja (X₁) diperoleh nilai r hitung $> r$ tabel (0,250), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Maka, data kuesioner yang digunakan layak untuk dilanjutkan dan diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.9
 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X _{2.1}	0,503	0,250	valid
X _{2.2}	0,495	0,250	valid
X _{2.3}	0,441	0,250	valid
X _{2.4}	0,543	0,250	valid
X _{2.5}	0,585	0,250	valid
X _{2.6}	0,516	0,250	valid
X _{2.7}	0,309	0,250	valid
X _{2.8}	0,480	0,250	valid
X _{2.9}	0,495	0,250	valid
X _{2.10}	0,508	0,250	valid

Sumber: Olah data SPSS 25

Berdasarkan data tabel di atas, variabel Disiplin Kerja (X₁) diperoleh nilai r hitung $> r$ tabel (0,250), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Maka, data kuesioner yang digunakan layak untuk dilanjutkan dan diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.10
 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y.1	0,460	0,250	valid
Y.2	0,495	0,250	valid
Y.3	0,529	0,250	valid
Y.4	0,661	0,250	valid
Y.5	0,590	0,250	valid
Y.6	0,540	0,250	valid
Y.7	0,262	0,250	valid
Y.8	0,601	0,250	valid
Y.9	0,403	0,250	valid
Y.10	0,334	0,250	valid

Sumber: Olah data SPSS 25

Berdasarkan data tabel di atas, variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung $> r$ tabel (0,250), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Maka, data kuesioner yang digunakan layak untuk dilanjutkan dan diolah sebagai data penelitian

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.11
 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,774	10

Sumber: Olah data SPSS 25

Berdasarkan hasil tabel di atas, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa variabel Motivasi kerja dikatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha senilai 0,774 lebih besar dari 0,60

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,640	10

Sumber: Olah data SPSS 25

Berdasarkan hasil tabel di atas, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa variabel Disiplin kerja dikatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha senilai 0,640 lebih besar dari 0,60.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,638	10

Sumber: Olah data SPSS 25

Berdasarkan hasil taeel di atas, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa variabel Kinerja karyawan dikatakan reliabel karena

nilai Cronbach Alpha senilai 0,638 lebih besar dari 0,60

nilai Durbin-Watson sebesar 2,221 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

c. Uji Asumsi Klasik
 1) Uji Normalitas

Tabel 1.12
 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov Tes One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,51506053
Most Extreme Differences	Absolute	,064
	Positive	,064
	Negative	-,062
Test Statistic		,064
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,200 > 0,05). Dengan demikian maka asumsi distribusi persaman pada uji ini adalah normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13
 Hasil Uji Multikolinearitas dengan Collinearity Statistic

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance
1 (Constant)	25,555	9,319		2,742	,008	
Motivasi Kerja	,308	,162		,245	1,908	,970
Disiplin Kerja	,043	,133		,042	,326	,745

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Olah data SPSS 25

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel Motivasi Kerja sebesar 0,970 dan Disiplin Kerja sebesar 0,970, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel Motivasi kerja sebesar 1,031 serta Disiplin Kerja sebesar 1,031 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4.15
 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin – Watson Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,241 ^a	,058	,026	4,59095	2,221

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.16
 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	4,694	4,926			-,953	,344
Motivasi Kerja	,140	,085			,212	1,644
Disiplin Kerja	,065	,070			,118	,917

a. Dependent Variable: RES2
 Sumber: Olah data SPSS 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel MotivasiKerja (X1) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,106 dan Disiplin Keerja (X2) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,363 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression modeel 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 Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	27,671	6,645			4,164	,000
Motivasi Kerja	,299	,158			,238	2,894

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Olah Data SPSS 25

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 27,671 + 0,299 X1$.

Tabel 4.18
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	40,239	5,370			7,494	,000
Disiplin Kerja	,201	,134			,301	3,005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Olah Data SPSS 25

Berdasarkan hasil perhitungan regreesi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 40,239 + 0,201 X2$.

Tabel 4.19
 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Motivasi Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	25,555	9,319		2,742	,008
Motivasi Kerja	,308	,162	,245	1,908	,061
Disiplin Kerja	,043	,133	,042	,326	,745

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Olah Data SPSS 25

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi linier berganda pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 25,555 + 0,308X_1 + 0,043X_2$.

e. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.21
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Antara Motivasi Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
		Motivasi Kerja	Pearson Correlation
	Sig. (2-tailed)		,013
	N	62	62
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,238	1
	Sig. (2-tailed)	,013	
	N	62	62

Sumber: Olah Data SPSS 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,238 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,200-0,399 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Rendah, sehingga dapat disimpulkan pengujian pada tabel ini antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ada pada kriteria Rendah.

Tabel 4.22
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Antara Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
		Disiplin Kerja	Pearson Correlation
	Sig. (2-tailed)		,006
	N	62	62
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,301	1
	Sig. (2-tailed)	,006	
	N	62	62

Sumber: olah data SPSS 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,301 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,200-0,399 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Rendah, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian pada tabel ini antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ada pada kriteria Rendah.

Tabel 4.23
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Motivasi Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,241 ^a	,058	,026	4,591

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

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,241 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,200 – 0,399 artinya variabel motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang Rendah terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian pada tabel ini antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ada pada kriteria Rendah.

f. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.24
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Antara Motivasi Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,238 ^a	,056	,041	4,557

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,056 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 5,6% sedangkan sisanya sebesar $(100-5,6\%) = 94,4\%$ dipengaruhi faktor lain.

Tabel 4.25
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Antara Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,301 ^a	,101	,017	4,691

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,101 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 10,1% sedangkan sisanya sebesar $(100-10,1\%) = 89,9\%$ dipengaruhi faktor lain.

Tabel 4.26
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Antara Motivasi Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,241 ^a	,158	,026	4,591

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

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,158 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 15,8% sedangkan sisanya

sebesar (100-15,8%) = 84,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.27
 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27,671	6,645		4,164	,000
Motivasi Kerja	,299	,158	,238	2,894	,013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Olah Data SPSS 25

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (2,894 > 2,000) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig. 0,050 atau (0,013 < 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.28
 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	40,239	5,370		7,494	,000
Disiplin Kerja	,201	,134	,301	3,005	,006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Olah Data SPSS 25

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (3,005 > 2,000) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig. 0,050 atau (0,006 < 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 4.29
 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) Antara Variabel Motivasi Kerja (X₁) Dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	76,742	2	38,371	1,821	,001 ^b
Residual	1243,532	59	21,077		
Total	1320,274	61			

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

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (1,821 > 3,15), hal ini juga diperkuat dengan p value < Sig. 0,050 atau (0,001 < 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₃ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat dengan hasil uji thitung = 2,894 sedangkan ttabel = 2,000 (thitung > ttabel) dengan taraf signifikansi 0,013 < 0,050, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan atau dengan kata lain H₀ ditolak dan H_a diterima.
- b. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat dengan hasil uji thitung = 3,005 sedangkan ttabel = 2,000 (thitung > ttabel) dengan taraf signifikansi 0,006 < 0,050, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan atau dengan kata lain H₀ ditolak dan H_a diterima.
- c. Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil uji hasil uji Fhitung = 1,821 sedangkan Ftabel = 3,15 (Fhitung > Ftabel) dengan taraf signifikansi 0,001 < 0,050, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan atau dengan kata lain H₀ ditolak dan H_a diterima

DAFTAR PUSTAKA

[1] Ita Nurhasanah, Irfan Akbar, (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. KSO APS ISS Cleaning Service Tangerang. JORAPI : Journal of research and publication innovation. Vol 1, No 3 1024-1032 ISSN 2985-4768.

[2] Masasti suci, Ismiyati (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Pegawai

- Kelurahan Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga. Semarang : Journal.Unnes
- [3] Mohammad Iman Tindow, Peggy A. Makel, Greis M.Sendow (2018). Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulawesi Utara Cabang Calaca. Manado : Ejournal.Unsrat
- [4] Ningsih, Sri Wayati dkk (2017). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kelurahan Di Wilayah Kecamatan Mantikulore Palu. Palu : Jurnal Ilmu Manajemen, Universitas Tadulako
- [5] Joutia Victoria dkk (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara. Univesitas Sam Ratulangi Manado : Jurnal EMBA
- [6] Regi Pratama, Nur Budiawati (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut. Universitas Garut : Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik
- [7] Saril, Mawar dan Fatkhatul Masruroh (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota. Magelang : Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)
- [8] Widyaningtyas, Rika (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten). Yogyakarta : Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia, Universitas Negeri Yogyakarta
- [9] Yuyun Purwati, Joko Tri Nugraha (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Pegawai (Studi Pada Kantor Kelurahan Kedung Sari Magelang Utara). Universitas Tidar : Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara