

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GUNUNG SUMBER MURNI, JAKARTA

Tiara Rahma Suci¹, Uswatun Chasanah²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹tiarahmasuci1201@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen02021@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance at PT Gunung Sumber Murni Jakarta. The method used is quantitative. The sampling technique uses saturated sampling and in this study sample amounted to 55 respondents. Data analysis uses tests of validity, reliability, classical assumptions, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis tests. The result of this study is that work motivation has a significant effect on employee performance with a simple linear regression equation $Y = 23.705 + 0.463X_1$, a correlation value of 0.780 means that the two variables have a strong level of relationship. The value of the coefficient of determination is 60.9%. Test the hypothesis obtained t count $>$ t table or $(9.089 > 1.988)$. Thus H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning that there is a significant effect of work motivation on employee performance. Work discipline has a significant effect on employee performance with a simple linear regression equation $Y = 24.464 + 0.438X_2$, a correlation value of 0.825 means that the two variables have a very strong level of relationship. The value of the coefficient of determination is 68%. Test the hypothesis obtained t count $>$ t table or $(10.615 > 1.988)$. Thus, H_0 is rejected and H_2 is accepted, meaning that there is a significant influence of work discipline on employee performance. Work motivation and work discipline have a significant effect on employee performance with multiple linear regression equations $Y = 19.332 + 0.309X_1 + 0.266X_2$, a correlation value of 0.776 meaning that the two variables have a strong level of relationship. The value of the coefficient of determination is 77.6% while the remaining 22.4% is influenced by other factors. Test the hypothesis obtained F count $>$ F table or $(94.515 > 3.158)$. Thus H_0 is rejected and H_3 is accepted, meaning that there is a simultaneous significant effect of work motivation and work discipline on employee performance.

Keywords: work motivation, work discipline, employee kineja.

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gunung Sumber Murni Jakarta. Metode Yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan dalam sampel penelitian ini berjumlah 55 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik ,analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linier sederhana $Y = 23,705 + 0,463X_1$, nilai korelasi sebesar 0,780 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 60,9%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(9.089 > 1,988)$. Dengan

demikian H0 ditolak dan H1 diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linier sederhana $Y = 24,464 + 0,438X_2$, nilai korelasi sebesar 0,825 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 68%. Uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (10,615 > 1,988). Dengan demikian H2 ditolak dan H2 diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linier berganda $Y = 19,332 + 0,309X_1 + 0,266X_2$, nilai korelasi sebesar 0,776 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 77,6% sedangkan sisanya sebesar 22,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh F hitung > F tabel atau (94,515 > 3,158). Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

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

1. PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia yang baik dibutuhkan dalam menjalankan perusahaan untuk mewujudkan fungsi organisasi. Dalam kehidupan saat ini banyak perusahaan bersaing untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, salah satu dari aktivitas perusahaan yaitu pola hubungan yang terjadi dalam perusahaan tersebut. Sekarang ini, banyak negara-negara di dunia terus berupaya untuk menumbuhkan ekonominya. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan keterampilan yang tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Apabila sumber daya tersebut diperhatikan secara tepat maka akan menghasilkan kinerja yang baik dapat dilihat dari tingkat produktivitasnya. Hal ini perlu diperhatikan dalam memperbaiki kinerja yaitu dengan memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, persiapan kompetensi sumber daya manusia menjadi hal yang sangat diperlukan setiap perusahaan. Dengan adanya sistem kompetensi ini dibutuhkan karyawan dan pegawai yang mempunyai kompetensi spesifik dibidangnya.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang menentukan keefektifan kerja dengan menjadi tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya langkah kearah tujuan tertentu. Mengacu pada pendapat tersebut dapat

dikemukakan bahwa motivasi merupakan suatu bagian yang sangat penting dalam suatu lembaga. Para karyawan akan bekerja secara sungguh – sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila karyawan memiliki motivasi yang positif, dia akan melihat minat mempunyai perhatian dan ingin ikut serta dalam suatu tugas dan keinginan.

Menurut Hasibuan (2020) menyatakan “motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Menurut Maruli (2020) menyatakan “motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja”.

Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

Fenomena yang terjadi pada motivasi kerja di PT Gunung Sumber Murni berdasarkan observasi langsung peneliti menemukan kurangnya respon pegawai terhadap motivasi kerja yang

diberikan perusahaan. Karena motivasi yang diberikan belum sesuai harapan. Hal demikian memerlukan perhatian dari seorang pimpinan untuk memberikan motivasi agar karyawan tersebut dapat bekerja efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Hal tersebut ditunjukkan pada tabel di bawah ini

Tabel 1.1

Jenis Pemberian Motivasi Kerja PT. Gunung Sumber Murni Jakarta Periode 2018-2020

No	Jenis Pemberian Motivasi Kerja	Keterangan		
		2018	2019	2020
1	BPJS dan JKK, hanya pegawai tetap	Ada	Ada	Ada
2	Tunjangan Hari Raya (THR)	Ada	Ada	Ada
3	Uang makan	Ada	Ada	Ada
4	Family Gathering setiap tahun	Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
5	Bonus tahunan	Tidak Ada	Ada	Tidak Ada
6	Tempat tinggal karyawan (Mess)	Ada	Ada	Ada

Sumber: PT Gunung Sumber Murni (2018-2020)

Dapat dilihat dari tabel di atas bahwa perusahaan setiap tahun memberikan family gathering untuk karyawannya, tetapi pada tahun 2019 dan pada tahun 2020 perusahaan tidak memberikan kegiatan tersebut dikarenakan pada tahun itu tidak mencapai target. Sedangkan bonus tahunan hanya diberikan pada tahun 2019 dimana pada tahun tersebut kegiatan family gathering tidak diberikan kepada karyawan. Pada tahun 2020 perusahaan tidak memberikan family gathering dan bonus tahunan karena target karyawan tidak tercapai, hal ini dikarenakan adanya wabah penyakit Covid-19 yang tersebar di Indonesia.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta

sanggup menjalankan sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Melalui hal demikian, kinerja karyawan dapat terdongkrak, alhasil perusahaan kian produktif dan sejahtera dari waktu ke waktu.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi". Disiplin merupakan salah satu faktor

kunci keberhasilan bagi setiap perusahaan maupun organisasi dalam mencapai tujuannya dengan terciptanya kondisi disiplin kerja karyawan yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

PT Gunung Sumber Murni adalah salah satu perusahaan yang berada di Jakarta, perusahaan yang bergerak di bidang retail yaitu sebagai salah satu distributor ban "Bridgestone". Di setiap perusahaan ada kebijakan yang sudah diatur tercatat di dalam Standard Operasional Procedure (SOP). Setiap kebijakan yang dibuat pemimpin sudah pasti untuk kemajuan bersama dan sudah seharusnya semua yang disepakati bersama, baik itu pemimpin maupun karyawan dan di sinilah salah satu hal yang sampai saat ini belum dapat terpecahkan.

PT Gunung Sumber Murni memiliki beberapa karyawan dengan kedisiplinan yang belum optimal, kedisiplinan yang belum optimal menunjukkan bahwa adanya karyawan yang masuk kerja tidak sesuai dengan peraturan yang ada di dalam perusahaan atau datang terlambat artinya belum sepenuhnya mematuhi peraturan yang ada di dalam perusahaan. Masih rendahnya kinerja karyawan, karena masih adanya karyawan yang memiliki kualitas dan kuantitas yang baik sesuai dengan standar perusahaan, serta masih adanya karyawan yang tidak memenuhi peraturan kerja yang berlaku

Tabel 1.2

Data Kedisiplinan Karyawan PT. Gunung Sumber Murni

No	Aspek	Pokok Aturan	Jumlah Karyawan	Jumlah Pelanggaran (Karyawan)		
				2018	2019	2020
1	Taat pada aturan waktu	Datang terlambat (jam masuk 08.30 WIB)	55	17	19	17
2	Taat terhadap peraturan perusahaan	Seragam Kerja	55	3	5	9
3	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	Tanggung jawab pekerjaan	55	5	8	10
4	Taat terhadap norma hukum	Ketatasusilaan	55	-	-	-
		Tindak pidana		-	-	-
		Narkoba/ Obat terlarang/ Kriminal		-	-	-
Total			55	25	32	36

Sumber: Data kedisiplinan PT Gunung Sumber Murni (2018-2020)

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, aspek dan pokok aturan yang dibuat perusahaan masih banyak yang dilanggar oleh karyawan. Aspek ketaatan pada aturan waktu tahun 2018 sebanyak 25 karyawan, tahun 2019 sebanyak 32 karyawan, dan tahun 2020 sebanyak 36 karyawan. Aspek taat terhadap peraturan perusahaan pada tahun 2018 sebanyak 3 karyawan, tahun 2019 sebanyak 5 karyawan, dan tahun 2020 sebanyak 9 karyawan. Pada aspek taat dalam aturan perilaku dalam pekerjaan pada tahun 2018 sebanyak 5 karyawan, tahun 2019 sebanyak 5 karyawan, dan tahun 2020 sebanyak 10 karyawan. Namun pada aspek taat terhadap norma hukum tidak ada yang melanggar ketatasusilaan dan melanggar pemerintah. Jadi data kedisiplinan karyawan pada PT Gunung Sumber Murni tahun 2018 sampai tahun 2020 mengalami peningkatan. Dengan data tersebut tentu sangat buruk bagi perusahaan dalam menerapkan disiplin kerja yang berakibat buruknya kinerja pada karyawan. Pada dasarnya perusahaan sudah memberikan peraturan atau tata tertib yang berlaku dan jelas agar karyawan mematuhi peraturan yang berlaku agar terciptanya kesadaran yang baik bagi karyawan. Disamping itu disiplin dan pengawasan kerja kerja yang maksimal oleh pimpinan kepada karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja, memberikan bonus pada karyawan yang dapat menunjukkan kinerja yang baik, menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian dan kemampuannya masing-masing.

Untuk mengetahui perkembangan kinerja karyawan pada PT Gunung Sumber Murni dapat dilihat pada tabel di atas. Berdasarkan data kepuasan kerja terhadap 55 karyawan ditemukan beberapa masalah yang berhubungan dengan disiplin kerja, masalah tersebut yakni masih kurangnya kesadaran beberapa karyawan tentang pentingnya disiplin kerja. Hal ini dilihat dari ketaatan karyawan dalam menaati Standard Operasional Procedure (SOP) seperti masih adanya karyawan yang datang terlambat, masih ada karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan.

Menurut Adhari (2020:77) mengatakan bahwa “kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut”.

Kinerja karyawan yang menurun tentu akan sangat mempengaruhi stabilitas perusahaan. Dimana karyawan dengan kinerja yang buruk, semangat kerja yang kurang akan membuat target perusahaan menjadi tidak tercapai sehingga perusahaan akan sulit untuk bersaing dengan perusahaan lain dan pada akhirnya dapat juga mengalami kebangkrutan jika tidak segera diberikan solusi yang tepat untuk menghadapi masalah kinerja tersebut.

Tabel 1.3
Data Pengukuran Kinerja Karyawan PT Gunung Sumber Murni
Tahun 2018-2020

No	Indikator	Target	Realisasi			Keterangan
			2018	2019	2020	
1	Kualitas Kerja	100%	80%	77%	72%	Tidak Tercapai
2	Kuantitas Kerja	100%	84%	74%	70%	Tidak Tercapai
3	Pemanfaatan Waktu Kerja	100%	88%	78%	77%	Tidak Tercapai
4	Pengawasan Kerja	100%	87%	76%	78%	Tidak Tercapai
5	Kerjasama dan Tanggung Jawab Kerja	100%	100%	100%	100%	Tercapai

Sumber: Data kinerja karyawan PT Gunung Sumber Murni (2018-2020)

Berdasarkan dari tabel di atas, PT Gunung Sumber Murni dalam kurun waktu 3 tahun terakhir kinerja karyawan yang diukur dari beberapa indikator pencapaiannya berfluktuasi. Pada aspek kualitas kerja pencapaian tertinggi hanya mencapai 80%, pada aspek kuantitas kerja pencapaian tertinggi mencapai 84%, pada aspek pemanfaatan waktu kerja pencapaian tertinggi 88%, pada aspek pengawasan kerja pencapaian tertinggi 87%, pada aspek kerja sama dan tanggung jawab pencapaian tertinggi mencapai 100%.

Oleh karena itu, perusahaan harus menerapkan kedisiplinan kerja yakni dengan menanti peraturan dan tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi di PT Gunung Sumber Murni Jakarta.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Perwira Sudarso (2020). Jurnal ilmiah sumber daya manusia. Vol 3, No 2 2020 E-ISSN: 2598-9502 P-ISSN:2581-2769 Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor kecamatan Pamulang kota Tangerang Selatan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Pamulang kota Tangerang

Selatan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Denok Sunarsi. Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol 1, No 2 2018 E-ISSN: 2598-9502 P-ISSN:2581-2769 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja di CV Usaha Mandiri Jakarta. Hal ini menunjukkan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai F hitung sebesar 84,470 sebesar 2,76 atau persamaannya $84,470 > 2,76$.

Angga Pratama. Jurnal Disrupsi Bisnis. Vol 3, No 2 2020 P-ISSN: 2621-797X Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia DC Ciputat. Nilai t kedua diperoleh sebesar $24,883 >$ bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gunarda. Jurnal Dirupsi Bisnis Vol 3, No 1 (2020) ISSN: 2621-797X Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nugraha Metal Zinc. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi $Y = 9,468 + 0,397X_1 + 0,371X_2$, koefisien variabel independen bernilai positif artinya memiliki pengaruh yang positif.

Bachtiar Arifudin Husain (2019) Jurnal Dirupsi Bisnis. Vol 1, No 1 P-ISSN: 2621-797X Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Danamon Tbk cabang Bintaro Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh besar 60,8% sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi faktor lain.

Anisa Nurdina. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang. Vol 6, No 4 (2018) ISSN: 2339-0689 Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mandiri cluster Pamulang Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berada pada kategori cukup kuat sama seperti motivasi kerja dan kinerja. Budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan pada Bank Mandiri cluster Pamulang, serta memiliki pengaruh 31,47% terhadap kinerja karyawan sisanya 68,53% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Mohamad Duddy Dinantara 2020 Vol 7 No 1 Januari-Juni 2020 Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Panca Usaha Lestari di Jakarta Hasil penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan sebesar 47,1%, pengujian hipotesis diperoleh signifikan $0,000 < 0,05$. Disiplin dan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 56,9%, pengujian hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,005$.

Mohamad Duddy Dinantara 2018 Economic, Accounting Management and Bussinese ISSN: 2621-3389 Vol 1 No 3 2018 Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Dosen Universitas Pamulang Berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen sebesar 0,485. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen sebesar 0,304. secara simultan komitmen dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 44,5%.

Kenny Astria. Jurnal Mandiri Ilmu Pengetahuan, Seni dan Teknologi. Vol 2 No 1 (2018) ISSN: 2580-3220. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia cabang Pamulang. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan korelasi positif 0,684% dan mempunyai kontribusi pengaruh sebesar 46,8% dan sisanya 53,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak teliti. Dan nilai F sebesar 25,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Dan nilai F sebesar 25,116% dengan signifikan F sebesar 0,000.

Arif Budi Santoso Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang Vol ISSN: 2339-0689 Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Panin Bank cabang Pondok Indah Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengaruh secara simultan antara variabel Disiplin (X_1) dan Motivasi (X_2) dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Karyawan(Y) diperoleh harga koefisien korelasinya adalah $R=0,993$.

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 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 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 Variabel Motivasi Kerja (X1)

Variabel	No Item	r _{hitung}	r _{tabel} (df = 53; α=5%)	Keterangan
Motivasi Kerja	1	0,638	0,261	Valid
	2	0,622		Valid
	3	0,696		Valid
	4	0,763		Valid
	5	0,712		Valid
	6	0,774		Valid
	7	0,745		Valid
	8	0,754		Valid
	9	0,673		Valid
	10	0,712		Valid

Sumber: Olah Data, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel Motivasi Kerja (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,261). Dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.10
 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Variabel	No Item	r _{hitung}	r _{tabel} (df = 53; α=5%)	Keterangan
Disiplin Kerja	1	0,782	0,261	Valid
	2	0,711		Valid
	3	0,767		Valid
	4	0,939		Valid
	5	0,768		Valid
	6	0,845		Valid
	7	0,876		Valid
	8	0,814		Valid
	9	0,764		Valid
	10	0,903		Valid

Sumber: Olah Data, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,261). Dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.11
 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	No Item	r _{hitung}	r _{tabel} (df = 53; α=5%)	Keterangan
Kinerja Karyawan	1	0,777	0,261	Valid
	2	0,721		Valid
	3	0,852		Valid
	4	0,779		Valid
	5	0,677		Valid
	6	0,837		Valid
	7	0,802		Valid
	8	0,733		Valid
	9	0,758		Valid
	10	0,766		Valid

Sumber: Olah Data, 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.11 di atas, variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,261). Dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0,884	0,600	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,944		Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,920		Reliabel

Sumber: Olah Data, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin 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 Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.9972270
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.043
	Negative	-.054
Test Statistic		.054
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.

Sumber: Olah Data, 2024

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14
 Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja	.579	1.726
	Disiplin Kerja	.579	1.726

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data, 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel Motivasi Kerja sebesar 0,579 dan Disiplin Kerja 0,579 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel Motivasi Kerja sebesar 1,726 dan variabel Disiplin Kerja 1,726 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinieritas

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4.16
 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.903 ^a	.815	.804	2.214	2.323

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.16 di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2,323 yang berada di antara interval 1,550 – 2,460

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.17
 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
Model		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	.899	2.129		.422	.675
	Motivasi Kerja	.010	.062	.029	.159	.874
	Disiplin Kerja	.007	.061	.020	.108	.915

a. Dependent Variable: Abs_RES
 Sumber: Olah Data, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.17 di atas, glejser test model pada variabel Motivasi Kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,874 dan Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,915 dimana keduanya nilai signifikan (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan hetetoskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.18
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
Model		B	Std. Error	Beta	T	
1	(Constant)	23.705	2.485		9.540	.000
	Motivasi Kerja	.463	.065	.700	7.143	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Olah Data, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 23,705 + 0,463 X_1$

Tabel 4.19
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
Model		B	Std. Error	Beta	T	
1	(Constant)	24.464	2.544		9.616	.000
	Disiplin Kerja	.438	.066	.676	6.677	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Olah Data, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 24,464 + 0,438 X_2$.

Tabel 4.20
 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
Model		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	19.332	2.480		7.795	.000
	Motivasi Kerja	.309	.070	.467	4.414	.000
	Disiplin Kerja	.266	.069	.411	3.880	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Olah Data, 2024

Berdasarkan hasil pengujian 4.20 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 19,332 + 0,309X_1 + 0,266X_2$

e. Analisis Koefisien Korelasi (r)

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

		Correlations	
		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.780**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.780**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
		55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Olah Data, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,780 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat

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

		Correlations	
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.825**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.825**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
		55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Olah Data, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,825 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,80 – 1,00 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

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

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 ^a	.784	.776	2.376

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja
 Sumber: Olah Data, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,776 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60 – 0,799 artinya variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan

f. Analisis Koefisien Determinasi

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

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	.609	.602	3.167

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja
 Sumber: Olah Data, 2024

Berdasarkan hasil di pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,609 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 60,9% sedangkan sisanya sebesar (100% - 60,9%) = 39,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

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

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 ^a	.680	.674	2.866

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja
 Sumber: Olah Data, 2024

Berdasarkan hasil di pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai nilai R Square sebesar 0,680 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 68% sedangkan sisanya sebesar (100% - 68%) = 32% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

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

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 ^a	.784	.776	2.376

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja
 Sumber: Olah Data, 2024

Berdasarkan hasil di pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai nilai R Square sebesar 0,776 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja

berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 77,6% sedangkan sisanya sebesar (100% - 77,6%) = 22,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.27
 Hasil Uji Hipotesis (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)	10.815	3.430		3.153	.003
	Motivasi Kerja	.784	.086	.780	9.089	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Olah Data, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.27 di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau 9.089 > 1,674). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 > 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.28
 Hasil Uji Hipotesis (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)	7.429	3.256		2.282	.027
	Disiplin Kerja	.807	.076	.825	10.615	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Olah Data, 2024

. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.28 di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,615 > 1,674). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 > 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4.29
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) 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	1066.934	2	533.467	94.515	.000 ^b
	Residual	293.503	52	5.644		
	Total	1360.436	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja
Sumber: Olah Data, 2024

Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Fhitung > Ftabel (94,515 > 3,180) dengan nilai signifikan F sebesar (0,000 < 0,05). Maka dapat diartikan bahwa Ho₃ ditolak dan Ha₃ diterima. Sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gunung Sumber Murni Jakarta

5. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya serta hasil analisis dan pembahasan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, maka diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Berdasarkan persamaan regresi linear sederhana yaitu $Y = 23,705 + 0,463 X_1$ motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai penentu atau sumbangan pengaruh sebesar 0,609 atau 60,9%, dan nilai t hitung uji hipotesis > t tabel, atau (9,089 > 1,674). Dengan demikian Ho ditolak dan H1 diterima sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja pegawai dengan kinerja.
- Berdasarkan persamaan regresi linear sederhana yaitu $Y = 24,464 + 0,438 X_2$ disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai keputusan atau rasio kontribusi pengaruh sebesar 0,680 atau 68%, dan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai t-hitung > t-tabel atau (10,615 > 1,674). Oleh karena itu Ho ditolak dan H2 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
- Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari persamaan regresi berganda yaitu $Y = 19,332 + 0,309X_1 + 0,266X_2$ Nilai koefisien

korelasi sebesar 0,776. Artinya terdapat hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut. Nilai determinasi pengaruh sebesar 0,776 atau 77,6% dan pengujian hipotesis menghasilkan nilai Fhitung > Ftabel (94,515 > 3,180). Oleh karena itu Ho ditolak dan H3 diterima. Artinya motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afful-Broni, A., & Nanyeleye, S. (2015). Factors Influencing Worker Motivation in a Private African University: Lessons for Leadership. *Creative Education*, 3(3), 315–321. <https://doi.org/10.4236/ce.2012.33050>
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 130–137. <https://doi.org/10.35972/jieb.v3i1.59>
- Husain, B. A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(1). <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v1i1.655>
- Setiawan, K. C. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43–53. <https://doi.org/10.19109/psikis.v1i2.567>
- Sudarso, A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 179. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i2.3902>
- Sugiarti, E., Mukrodi, M., & Marayasa, I. N. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Economic, Accounting, Management and Business*, 5(4), 1187–1194. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i4.594>
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i1.3365>
- Tindow, M. I., Mekel, P. A., & Sendow, G. M. (2014). Disiplin Kerja, Motivasi dan

- Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Bank Sulut Cabang Calaca. Jurnal EMBA, 2(2), 1594–1606.
- [9] Zefeiti, S. M. bakhit Al, & Mohamad, N. A. (2017). The Influence of Organizational Commitment on Omani Public Employees' Work Performance. International Review of Management and Marketing, 7(2), 151–160