

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DAN STAF PADA SMK KESUMA BANGSA 2 DEPOK

Sendi Gunawan¹, Aidil Amin Effendy²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: sendigwn1@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: aidil00967@unpam.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the partial and simultaneous influence of motivation and work discipline on the performance of Teachers and Staff of SMK Kesuma Bangsa 2 Depok. This type of research uses a descriptive quantitative method with hypothesis testing. The population and sample in this study were all Teachers and Staff of the finishing division of SMK Kesuma Bangsa 2 Depok totaling 62. Data analysis used in this study is descriptive statistical analysis, data instrument test, classical assumption test, simple linear regression test, multiple linear regression analysis, correlation coefficient & determination test, and hypothesis testing including t and F statistical tests. The results of the study showed that motivation has a positive and significant effect on employee performance, this is indicated by the results of data processing of the t-count value of 3,165 > 2,001 ttable with a significant value of 0,004 < 0,050. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance, this is evidenced by the results of data processing of the t-count value 2,870 > 2,001 ttable with a significant value of 0,006 < 0,050. Simultaneous testing shows that motivation and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance, this is based on the results of data processing of the Fcount value 12,514 > 4,98 Ftable with a sig. value 0,000 < 0,050. The R-Square value is 0,298 which indicates that the motivation and work discipline variables contribute 29,8% to employee performance.

Keywords: Motivation; Work Discipline; Employee Performance; SMK Kesuma Bangsa 2 Depok

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun secara simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Guru dan Staf SMK Kesuma Bangsa 2 Depok. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan pengujian hipotesis. populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Guru dan Staf divisi finishing SMK Kesuma Bangsa 2 Depok yang berjumlah 62. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif, uji instrumen data, uji asumsi klasik, uji regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, uji koefisien korelasi & determinasi, serta pengujian hipotesis meliputi uji statistik t dan F. Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan hasil olah data nilai thitung sebesar 3,165 > 2,001 ttabel dengan nilai signifikan sebesar 0,004 < 0,050. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan hasil olah data nilai thitung 2,870 > 2,001 ttabel dengan nilai signifikan sebesar 0,006 < 0,050. Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berdasarkan dengan hasil olah data nilai Fhitung 12,514 > 4,98 Ftabel dengan nilai sig 0,000 < 0,050. Nilai R-Square sebesar 0,298 yang menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja memberikan kontribusi 29,8% terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Motivasi; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai; SMK Kesuma Bangsa 2 Depok

1. PENDAHULUAN

Pada era pasca pandemic saat ini banyak sekali sumber daya manusia pada Suatu perusahaan atau organisasi mengalami banyak sekali penurunan dalam performa kinerja. Sumber daya manusia sendiri memiliki peranan yang sangat Penting dalam sebuah organisasi perusahaan karena sumber daya manusia itu yang memegang semua aktivitas sehari-hari dalam kehidupan berorganisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia dalam sebuah organisasi perusahaan maka semua kegiatan dalam sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar.

Dalam sebuah lingkungan organisasi perusahaan sumber daya manusia Peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi perusahaan, Karena fungsi terpenting dari sebuah sumber daya manusia itu adalah pegawai. Sumber Daya Manusia (SDM) pada hakekatnya merupakan salah satu faktor Penting untuk mencapai suatu tujuan dalam mengelola organisasi. Semakin Baik kualitas sumber daya manusia nya akan semakin tinggi pula daya saing Organisasi tersebut terhadap organisasi lainnya. Kinerja pegawai yang baik dan Sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai tanpa adanya Kualitas sumber daya manusia yang baik. Dalam sebuah organisasi perusahaan Pegawai haruslah memiliki pengetahuan dan keterampilan yang mumpuni untuk mengelola suatu organisasi perusahaan dengan semaksimal mungkin agar tujuan dari organisasi perusahaan tersebut dapat tercapai. Tercapainya sebuah tujuan organisasi tidak lepas dari kinerja pegawai yang baik, kineja pegawai sendiri dapat dipengaruhi oleh motivasi yang diberikan oleh pimpinan dalam sebuah organisasi perusahaan. Menurut Hasibuan dalam Siagian (2023:2) manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu atau seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu

tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan observasi yang sudah dilakukan pada Sekolah SMK Kesuma Bangsa 2 Depok. Kinerja pegawai mengalami penurunan yang disebabkan oleh Beberapa hal. Berikut data yang diperoleh penulis mengenai kinerja pada Sekolah SMK Kesuma Bangsa 2 Depok.

Tabel 1.1
Data penilaian kinerja Pegawai pada Sekolah SMK Kesuma Bangsa 2 Depok Tahun 2021-2023

NO	Aspek penilaian	Target		Realisasi					
				2021		2022		2023	
		Nilai	Kriteria	Nilai	Kriteria	Nilai	Kriteria	Nilai	Kriteria
1	Kepatuhan Jam Kerja	100%	A	70%	C	70%	C	69%	C
2	Ketaatan Pada Aturan	100%	A	80%	B	73%	B	78%	B
3	Efektivitas Pengajaran	100%	A	71%	B	70%	C	81%	B
4	Kualitas Layanan	100%	A	75%	B	68%	C	68%	C
5	Inovasi Dalam Tugas	100%	A	78%	B	70%	C	77%	B
Rata-rata				75%	B	70%	C	75%	B

Sumber: Pimpinan SMK Kesuma Bangsa 2

Keterangan: Kriteria (%): 60-70= C (Kurang), 71-85= B (Cukup), 86-100= A (Baik)

Pada Tabel 1.1 terlihat bahwa SMK Kesuma Bangsa 2 Depok belum mampu menunjukkan kinerja pegawai yang memuaskan, karena tidak berhasil mencapai target pencapaian kinerja sebesar 100%. Data menunjukkan bahwa rata-rata persentase pencapaian selama periode 2021 hingga 2023 tidak memenuhi target yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa SMK Kesuma Bangsa 2 Depok belum berhasil meningkatkan kualitas kerja pegawai, khususnya dalam aspek proses belajar-mengajar. Kurangnya motivasi dan minimnya kesempatan pengembangan diri juga menjadi hambatan utama. Tanpa adanya upaya konkret untuk mengatasi hal-hal tersebut, pegawai cenderung tidak menunjukkan tanggung jawab penuh dalam bekerja dan tidak mampu meningkatkan kinerjanya secara optimal. Dengan demikian, kinerja pegawai SMK Kesuma Bangsa 2 Depok masih jauh dari harapan

dan memerlukan perbaikan yang signifikan agar dapat mencapai target yang telah ditetapkan.

Tabel 1.2
Hasil Pra-Survey Motivasi Pada
Pegawai Sekolah
SMK Kesuma Bangsa 2 Depok

Indikator Motivasi Kerja	Pernyataan	Jumlah Responden	Jawaban			
			YA	%	TIDAK	%
1. Prestasi	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan memberikan kesempatan bagi saya untuk mencapai prestasi yang membanggakan.	31	13	42%	18	58%
2. Pengakuan	Saya merasa mendapatkan pengakuan yang pantas dari atasan atau rekan kerja atas hasil kerja saya.	31	21	68%	10	32%
3. Suasana Kerja	Saya merasa lingkungan kerja saya nyaman, mendukung, dan memungkinkan saya bekerja secara maksimal.	31	19	61%	12	39%
4. Kesejahteraan	Saya merasa instansi memperhatikan kesejahteraan saya, baik dari segi fisik, mental, maupun finansial.	31	9	29%	22	71%
5. Penghargaan	Saya merasa menerima penghargaan yang layak sesuai dengan kontribusi dan kinerja saya di tempat kerja.	31	13	42%	18	58%

Sumber: Pra-Survei, data diolah penulis 2024

Berdasarkan Tabel 1.2, dapat diketahui bahwa dari kelima indikator yang ada, faktor-faktor dalam motivasi kerja pegawai masih belum mendukung secara optimal. Hal ini terlihat dari tingginya persentase jawaban "tidak" pada beberapa indikator penting. Indikator kesejahteraan menunjukkan kondisi yang paling tidak memuaskan, dengan 71% responden menyatakan "tidak", menunjukkan bahwa mayoritas pegawai tidak merasa kesejahteraannya terpenuhi. Selanjutnya, pada indikator prestasi dan penghargaan, sebanyak 58% responden menjawab "tidak", yang berarti pengakuan terhadap hasil kerja pegawai masih sangat kurang. Pada indikator suasana kerja, 39% responden menjawab "tidak", menandakan bahwa masih ada pegawai yang tidak merasa nyaman di lingkungan kerja, sehingga lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif belum sepenuhnya tercipta. Terakhir, meskipun indikator pengakuan memperoleh 68% jawaban "iya", masih terdapat 32% responden yang menjawab "tidak", menunjukkan bahwa belum semua pegawai merasa dihargai sepenuhnya, termasuk di antaranya tidak dilibatkan

dalam pengambilan keputusan penting. Dengan demikian, motivasi kerja pegawai secara keseluruhan masih belum optimal dan memerlukan perhatian lebih lanjut.

2. METODELOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif, metode penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal penelitian hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif ini juga merupakan metode-metode yang menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antara variabel. Disebut metode kuantitatif karena data yang di gunakan berbentuk angka atau bilangan. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistika. (Priadana, dkk 2021:173).

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih (Sugiyono dalam Ibrahim, dkk, 2021:320) Dengan demikian, melalui penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan hubungan antar variabel, meramalkan kemungkinan yang akan terjadi berdasarkan hubungan tersebut, serta mengontrol atau mengarahkan suatu gejala sosial atau fenomena yang diteliti agar sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono dalam Ketaren (2025:16) berpendapat “Populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sedangkan menurut Arikunto (2022:202) menyampaikan bahwa “Populasi adalah

keseluruhan subjek penelitian”.

Dari pengertian di atas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Dalam penelitian populasinya adalah guru dan staf smk kesuma bangsa 2 depok berjumlah 62 orang.

Sampel

Menurut Menurut Sugiyono dalam Muliati (2023:49) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, missal karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi ini”.

Uji Asumsi Klasik merupakan tahapan awal yang sangat penting dan wajib dilakukan sebelum melanjutkan ke tahap analisis regresi linear berganda. Tahapan ini bertujuan untuk memastikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi syarat-syarat statistik tertentu, sehingga model regresi yang dihasilkan bersifat valid, tidak bias, dan mampu memberikan hasil estimasi yang konsisten serta akurat. Pengujian ini diperlukan agar koefisien regresi yang diperoleh tidak hanya sekadar bersifat matematis, tetapi juga memiliki makna secara statistik dan dapat diandalkan dalam penarikan kesimpulan serta pengambilan keputusan. Menurut Ghozali dalam Kumala, dkk (2024:2849), dilakukannya pengujian asumsi klasik dapat memberikan jaminan bahwa model yang dibangun memiliki ketepatan dalam estimasi dan dapat dipercaya untuk merepresentasikan hubungan antar variabel secara signifikan dan nyata di lapangan. Apabila hasil dari uji asumsi klasik menunjukkan bahwa seluruh persyaratan statistik telah terpenuhi atau valid, maka peneliti dapat melanjutkan ke tahap berikutnya, yaitu analisis regresi linear berganda, dengan keyakinan bahwa model yang digunakan telah bebas dari

pelanggaran asumsi dasar.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui, apakah variabel independen maupun dependen mempunyai distribusi yang normal atau tidak (Ghozali dalam Romdoni, dkk 2025:3268). Model regresi yang baik adalah regresi yang distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali dalam Kumala, dkk 2024:2849). Uji ini bertujuan untuk menguji, apakah model sebuah regresi variabel dependen dan independen atau keduanya terdistribusi secara normal. Selain itu, uji normalitas bertujuan untuk mengetahui seberapa besar data terdistribusi secara normal dalam variabel yang digunakan di dalam penelitian ini. Model regresi yang baik hendaknya Uji ini dilakukan berdasarkan pada uji Kolmogorov-Smirnov. Jika signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,1, maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal, sebaliknya jika signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,1, maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji Normalitas juga dapat dideteksi dengan melihat penyebaran pada (titik) pada sumbu diagonal pada grafik P-Plot. Adapun menurut (Ghozali dalam Kumala, dkk 2024:2849) dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi Normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi Normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji, apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) (Ghozali dalam

Romdoni, dkk 2025:3268). Model regresi yang baik harusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen". Uji multikolinearitas untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antarvariabel independen. Jika terjadi kolerasi, terdapat masalah multikolinearitas yang harus di atasi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi digunakan matrik korelasi variabel-variabel bebas, dan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan perhitungan menggunakan bantuan program SPSS versi 26. Jika nilai *tolerance* $> 0,10$, tidak terjadi multikolinearitas, namun jika nilai *tolerance* $< 0,10$, maka terjadi multikolinearitas. Sedangkan nilai $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji. Namun, jika nilai $VIF > 10$, maka artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

3. Uji Autokorelasi

Menurut Ghazali dalam Romdoni, dkk (2025:3269), berpendapat bahwa, "uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ ". Uji autokorelasi bertujuan mengetahui ada tidaknya korelasi antar anggota sampel dan model regresi yang baik bebas dari autokorelasi. Cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dalam penelitian ini yaitu dengan uji *Durbin-Watson* (DW test).

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui, apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain Ghazali dalam Romdoni, dkk (2025:3269). Pada penelitian ini, uji Heterokedastisitas akan menggunakan dua metode yaitu, *Glejser Test* dan menggunakan *Grafik Scatter-Plot*.

Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana

digunakan dalam situasi di mana suatu variabel bebas dihipotesiskan akan memengaruhi satu variabel terikat (Sekaran dalam Romdoni, dkk 2025:3269). Analisis regresi linier sederhana ini digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen dapat diprediksi melalui variabel independen atau prediktor secara individual.

Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono dalam Romdoni, dkk (2025:3269), "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan". Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak, dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris. Maka pengujian hipotesis dilakukan melalui:

1. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (motivasi dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) secara parsial, yaitu dengan menilai kontribusi masing-masing variabel secara individu terhadap hasil kinerja pegawai secara keseluruhan dalam rangka memahami pengaruhnya secara lebih mendalam dan terukur. Langkah-langkah pengujian ini adalah sebagai berikut:

a.) Uji hipotesis berdasarkan signifikansi

1. Bila signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Bila signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji F untuk menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja

pegawai secara simultan. Langkah-langkah pengujian ini adalah sebagai berikut:

- a.) Uji Hipotesis Berdasarkan Signifikansi
 1. Bila signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
 2. Bila signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b.) Uji Hipotesis Berdasarkan Perbandingan Nilai Fhitung Dengan Ftabel
 1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
 2. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Data

Menurut Sugiyono dalam Putra, dkk (2020:25) menyatakan bahwa “Instrumen penelitian adalah suatu alat pengumpul data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati”. Dengan demikian, penggunaan instrumen penelitian yaitu untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah, fenomena alam maupun sosial.

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono dalam Romdoni, dkk (2025:3268), “Valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya”. Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

Menurut Ghazali dalam Wangai, dkk (2023:7), suatu instrumen kuesioner

dikatakan valid apabila setiap pernyataan atau item dalam kuesioner tersebut mampu secara tepat dan akurat mengukur apa yang memang seharusnya diukur oleh instrumen tersebut. Validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur mencerminkan konsep yang diteliti. Dalam penelitian ini, uji validitas dilihat melalui tabel Item-Total Statistics dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} (dengan signifikansi 5%). Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, item dinyatakan valid dan dapat digunakan; jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, item dianggap tidak valid dan sebaiknya tidak digunakan.

Kriteria atau syarat keputusan suatu instrumen dikatakan valid dan tidaknya menurut Sugiyono dalam Satria, dkk (2024:5494) yaitu dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan ketentuan:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrument valid,
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dikatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. (Ghozali dalam Nawarcono, dkk 2023:77) Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. uji reliabilitas digunakan untuk menilai sejauh mana konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan berulang. Keandalan jawaban responden terhadap pertanyaan dianggap terpenuhi apabila setiap pertanyaan dijawab secara konsisten dan tidak bersifat acak.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik merupakan tahapan awal yang digunakan sebelum regresi linear berganda. Dilakukannya pengujian ini untuk dapat memberikan kepastian agar koefisien regresi tidak bisa serta konsisten dan memiliki ketepatan dalam estimasi (Ghozali dalam Kumala, dkk 2024:2849). Apabila uji asumsi klasik valid atau terpenuhi, maka dapat dilakukan analisis regresi berganda. Untuk

memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, menunjukkan hubungan signifikan dan representatif, maka model tersebut harus memenuhi asumsi klasik regresi. Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi syarat statistik yang diperlukan dan menghasilkan estimasi yang valid serta akurat.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu tahapan dalam uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah data pada variabel independen maupun variabel dependen dalam model regresi memiliki distribusi yang normal atau tidak (Ghozali dalam Romdoni, dkk, 2025:3268). Normalitas data sangat penting karena merupakan salah satu syarat agar model regresi linear berganda dapat memberikan hasil estimasi yang akurat dan dapat dipercaya. Menurut Ghozali dalam Kumala, dkk (2024:2849), model regresi yang baik adalah model yang memiliki distribusi data residual yang normal atau setidaknya mendekati normal. Oleh karena itu, uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa distribusi dari variabel dependen dan independen, baik secara individual maupun secara keseluruhan, berada dalam pola distribusi normal. Selain itu, uji ini juga bertujuan untuk mengukur sejauh mana data dalam penelitian ini tersebar secara simetris dan tidak menyimpang secara signifikan dari distribusi normal. Apabila data tidak terdistribusi normal, maka hasil analisis regresi bisa menjadi bias dan kurang dapat diandalkan.

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

a. Jika nilai signifikansi (*Asymp. Sig.*) >

0,10, maka data dianggap berdistribusi normal, yang berarti sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

b. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $\leq 0,10$, maka data dianggap tidak berdistribusi normal, sehingga model regresi dapat mengandung bias dalam estimasinya.

Berikut ini adalah hasil pengujian uji Normalitas menggunakan *software* SPSS 26 dengan metode *Kolmogorov Smirnov Test* sebagai berikut:

Tabel 4.3
Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov Test)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0,0000000
	Std. Deviation		4,47950620
Most Extreme Differences	Absolute		0,086
	Positive		0,086
	Negative		-0,071
Test Statistic			0,086
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		0,292
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,280
		Upper Bound	0,304

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting

Sumber:

Output SPSS versi 26 (2025).

Berdasarkan pengujian Normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov yang disajikan pada tabel 4.13, diperoleh hasil uji Kolmogorov-Smirnov terhadap variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal yang ditunjukkan dengan nilai *Asymp. Sig.* $0,200 > 0,05$. Maka disimpulkan bahwa residual data terdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas dan penelitian ini dapat dilanjutkan menuju tahap pengujian selanjutnya.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji, apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) (Ghozali dalam Romdoni, dkk 2025:3268). Model regresi yang baik harusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen". Uji multikolinearitas untuk mengetahui apakah

pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antarvariabel independen. Jika terjadi kolerasi, terdapat masalah multikolinearitas yang harus di atasi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi digunakan matrik korelasi variabel-variabel bebas, dan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan perhitungan menggunakan bantuan program SPSS versi 26. Jika nilai *tolerance* $> 0,10$, tidak terjadi multikolinearitas, namun jika nilai *tolerance* $< 0,10$, maka terjadi multikolinearitas. Sedangkan nilai $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji. Namun, jika nilai $VIF > 10$, maka artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

Berikut ini adalah hasil pengujian uji Multikolinearitas menggunakan *software* SPSS 26 dengan sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error				
1	(Constant)	10,557	2,926		3,608	0,001	
	Motivasi	0,211	0,137	0,211	1,546	0,007	0,638
	Disiplin	0,337	0,117	0,392	2,870	0,006	0,638

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: *Output* SPSS versi 26 (2025).

Berdasarkan pengujian multikolinearitas yang disajikan pada tabel 4.14, diperoleh hasil uji multikolinearitas dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) antara variabel independen yaitu, motivasi kerja dan disiplin kerja menunjukkan bahwa data tidak terjadi asumsi multikolinearitas yang ditunjukkan dengan nilai *tolerance* sebesar $0,638 > 0.10$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar $1,568 < 10$. Maka disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi yang digunakan dan penelitian ini dapat dilanjutkan menuju tahap pengujian selanjutnya.

3. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali dalam Romdoni, dkk (2025:3269)), berpendapat bahwa, “uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi liner ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ ”. Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik Autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dalam penelitian ini yaitu dengan uji *Durbin-Watson* (DW test).

Tabel 4.5
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.546 ^a	0,298	0,274	4,555	1,594
a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: *Output* SPSS versi 26 (2025).

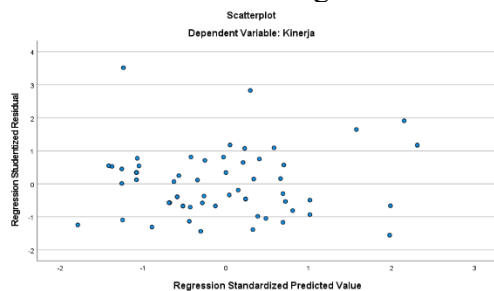
Berdasarkan hasil pengujian autokorelasi yang ditampilkan pada Tabel 4.16, diperoleh nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,594. Untuk menafsirkan hasil tersebut, peneliti kemudian merujuk pada Tabel 4.17 mengenai interpretasi nilai *Durbin-Watson*. Hasil interpretasi menunjukkan bahwa nilai tersebut berada dalam interval 1,550–2,460, yang merupakan ambang batas di mana tidak terdapat indikasi terjadinya autokorelasi pada model regresi. Dengan kata lain, karena nilai *Durbin-Watson* yang diperoleh berada di antara dU dan $4 - dU$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami masalah autokorelasi. Hal ini menunjukkan bahwa residual dari model regresi tidak saling

berkorelasi satu sama lain, yang berarti salah satu asumsi klasik telah terpenuhi. Oleh karena itu, model regresi layak digunakan dan penelitian dapat dilanjutkan ke tahap pengujian berikutnya.

4. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui, apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Ghazali dalam Romdoni, dkk (2025:3269). Pada penelitian ini, uji Heterokedastisitas akan menggunakan dua metode yaitu, *Glejser Test* dan menggunakan *Grafik Scatter-Plot*.

Berikut ini adalah hasil pengujian uji heterokedastisitas menggunakan *software* SPSS 26 dengan metode *Grafik Scatter-Plot* sebagai berikut:



Sumber: Output SPSS versi 26 (2025).

Gambar 4.Error! No text of specified style in document..1

Hasil Uji Heteroskedastisitas (*Grafik Scatter-Plot*)

Berdasarkan pengujian heterokedastisitas yang disajikan pada gambar 4.3, diperoleh hasil uji dengan metode grafik *Scatter-Plot* terhadap variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai menunjukkan bahwa data tidak membentuk suatu pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa di dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian tidak terjadi gejala heterokedastisitas dan penelitian ini dapat dilanjutkan menuju tahap pengujian selanjutnya.

Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono dalam Romdoni, dkk (2025:3269), “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak, dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris. Maka pengujian hipotesis dilakukan melalui:

1. Uji t

Untuk menguji pengaruh signifikan antara variabel bebas (motivasi, dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) secara parsial. Langkah-langkah pengujian ini adalah sebagai berikut:

- a. Uji hipotesis berdasarkan signifikansi
 - 1.) Bila signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
 - 2.) Bila signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Uji hipotesis dengan membandingkan thitung dengan ttabel.
 - 1.) Apabila thitung $> t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
 - 2.) Apabila thitung $< t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Berikut hasil uji hipotesis parsial antara motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) menggunakan SPSS 26:

Tabel 4.6

Hasil Uji Hipotesis (*t-Test*)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	10,557	2,926		0,001
	Motivasi	0,211	0,137	0,211	0,004
	Disiplin	0,337	0,117	0,392	0,006

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: *Output* SPSS versi 26 (2025).

2. Uji F

Uji F untuk menguji pengaruh signifikan antara variabel bebas (motivasi kerja, dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) secara simultan. Langkah-langkah pengujian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji Hipotesis Berdasarkan Signifikansi

- 1.) Bila signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2.) Bila signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.7

Hasil Uji Hipotesis (F-Test)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	519,217	2	259,609	12,514	.000 ^b
	Residual	1224,025	59	20,746		
	Total	1743,242	61			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Sumber: *Output* SPSS versi 26 (2025).

Rumus F_{tabel} : $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$

$df_2 = n - k = 62 - 3 = 59$

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan yang ditampilkan pada tabel 4.30 diatas, diperoleh kesimpulan bahwa nilai F_{hitung} 12,514 $>$ 4,98 F_{tabel} . Hasil tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig. 0,000 $<$ 0,050. Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Guru dan Staf pada SMK Kesuma Bangsa 2 Depok.

Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian baik secara parsial maupun secara simultan dapat dijelaskan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat diuraikan sebagai berikut ini:

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil koefisien korelasi sebesar 0,447 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 – 0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi sebesar 0,200 atau sebesar 20,0% sedangkan sisanya sebesar 80,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} 3,165 $>$ 2,001 t_{tabel} dan nilai signifikansi sebesar 0,004 $<$ 0,05. Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya terjadi pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Guru dan Staf pada SMK Kesuma Bangsa 2 Depok.

Hal ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat, R. (2021) yang menunjukkan bila motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil koefisien korelasi sebesar 0,519 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 – 0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi sebesar 0,269 atau sebesar 26,9% sedangkan sisanya sebesar 73,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} 2,870 $>$ 2,001 t_{tabel} dan nilai signifikansi sebesar 0,006 $<$ 0,05. Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya terjadi pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja

pegawai Guru dan Staf pada SMK Kesuma Bangsa 2 Depok.

Hal ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Silitonga, H. (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., & Priyadi, S. A. P. (2020) yang menunjukkan bila disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil koefisien korelasi sebesar 0,546 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 – 0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi sebesar 0,298 atau sebesar 29,8% sedangkan sisanya sebesar 70,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} 12,514 > 4,98 F_{tabel}$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya terjadi pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Guru dan Staf pada SMK Kesuma Bangsa 2 Depok.

Hal ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Siregar, S., Effendy, S., & Ritonga, S. (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Guru dan Staf pada SMK Kesuma Bangsa 2 Depok yang dilakukan peneliti pada bab sebelumnya maka peneliti mengambil kesimpulan dengan sebagai berikut:

- a. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai koefisien

korelasi sebesar 0,447 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 – 0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi sebesar 0,200 atau sebesar 20,0% sedangkan sisanya sebesar 80,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} 3,165 > 2,001 t_{tabel}$ dan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$. Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya terjadi pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Guru dan Staf pada SMK Kesuma Bangsa 2 Depo. Dimana nilai rata-rata dari keseluruhan indikator yang ada pada motivasi kerja sebesar 2,50 dimana termasuk pada interval 1,80 – 2,59 dengan kategori tidak setuju.

- b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,519 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 – 0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi sebesar 0,269 atau sebesar 26,9% sedangkan sisanya sebesar 73,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} 2,870 > 2,001 t_{tabel}$ dan nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$. Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya terjadi pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Guru dan Staf pada SMK Kesuma Bangsa 2 Depok. Dimana nilai rata-rata dari keseluruhan indikator yang ada pada disiplin kerja sebesar 2,58 dimana termasuk pada interval 1,80 – 2,59 dengan kategori tidak setuju.

- c. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,546 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 – 0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi sebesar 0,298 atau sebesar 29,8% sedangkan sisanya sebesar 70,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} 12,514 > 4,98 F_{tabel}$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terjadi pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Guru dan Staf pada SMK Kesuma Bangsa 2 Depok. Dimana nilai rata-rata dari keseluruhan indikator yang ada pada kinerja karyawan sebesar 2,44 dimana termasuk pada interval 1,80 – 2,59 dengan kategori tidak setuju.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aisyah, N. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep & Studi Kasus*.
- [2] Komariyah, L., Amon, L., Wardhana, A., Priyandono, L., Poernomo, S. A., Januar, S., ... & Hadiyanti, D. (2021). *Manajemen Pendidik & Tenaga Kependidikan Abad 21*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- [3] Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Pascal Books.
- [4] Siagian, S. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- [5] Sutrisno, Edy, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Jakarta*: Penerbit Pustaka Pelajar
- [6] Abdullah, L. M., & Winarno, A. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Rengat*. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik, 9(3), 369-376.
- [7] Abidin, A. Z., & Sasongko, R. C. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Linknet Cabang Tangerang*. Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan, 2(1), 194-207.
- [8] Achiriani, M. P. A., & Hasbi, I. (2021). *Pengaruh Performance Expectancy, Effort Expectancy, Social Influence, Perceived Risk, Perceived Cost Terhadap Behavioral Intention Pada Pengguna Dompnet Digital Dana Di Indonesia*. eProceedings of Management, 8(1).
- [9] Alaâ, M. (2023). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Etos Kerja Dalam Islam*. Jurnal QIEMA (Qomaruddin Islamic Economics Magazine), 9(1), 55-72.
- [10] Ardina, S. (2023). *Manajemen Marketing Di Play Group Tkit Adzakia Iii Padang Tahun Akademik 2022/2023*. Unisan Jurnal, 2(2), 441-448.
- [11] Astuti, D., Kristianti, L. S., & Akbar, I. R. (2023). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SMEC Denka Indonesia*. Journal Of Research And Publication Innovation, 1(1), 70-82.
- [12] Atmanegara, A. S., & Wulandari, A. (2022). *Analisis Kepuasan Nasabah Terhadap Layanan Mobile Banking Di PT. Bank SUMUT KCP Marendal (Studi Kasus Terhadap Nasabah PT. Bank SUMUT KCP Marendal Di Kota Medan Tahun 2022)*. eProceedings of Applied Science, 8(5).
- [13] Birowo, A. M., & Ahsani, R. F. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Pabrik Tahu Sari Klaten*. PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2(1), 460-471.
- [14] Budiantara, I. K., Mitariyani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2022). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. Adidaya Madani Denpasar*. Emas, 3(6), 139-151.
- [15] Dira, A. F. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan GICI Business School*. Jurnal GICI Keuangan dan Bisnis, 14(1).
- [16] Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2020). *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus PT. Modernland Realty, TBK)*. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(3),

- 264.
- [17] Effendy, A. A., & Saputra, U. G. A. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dharma Krida Satria Cabang Serpong Tangerang Selatan*. Jurnal Tadbir Peradaban, 3(3), 306-315.
- [18] Effendy, S., & Ritonga, S. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat*.
- [19] Eka, P. D. (2018). *The effect of work discipline and motivation on employee performance (at PT. Bank Mandiri Ciledug Branch)*. Pinisi Discretion Review, 2(1), 61-68.
- [20] Febriyani, M. D. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indoprof D'penyetz Sejati Di Kota Batam (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen)*. JIM UPB Vol 8 No.2 2020.
- [21] Fitriawati, P., & Akbar, I. R. (2023). *Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Gracia Deo Tangerang Selatan*. Journal of Research and Publication Innovation, 1(3), 894-903.
- [22] Fitriawati, P., & Akbar, I. R. (2023). *Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Gracia Deo Tangerang Selatan*. Journal of Research and Publication Innovation, 1(3), 894-903.
- [23] Guntari, S. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Apotek Cinta Sehat 24*. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 10(3), 1596-1602.
- [24] Harahap, S. F., & Siregar, S. M. (2022). *Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada cv dua putra mandiri medan*. Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah), 5(1), 374-383.
- [25] Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). *pengaruh Motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. angkasa pura II (persero) kantor cabang kualanamu*. Maneggio: jurnal ilmiah magister manajemen, 3(1), 120-135.
- [26] Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., & Priyadi, S. A. P. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kahatex*. Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah), 3(2), 58-69.
- [27] Hidayat, R. (2021). *Pengaruh motivasi,*

kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen, 5(1), 16-23.