JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 2, Februari 2025
E-ISSN : 3047-7824

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KJPP FIRMANSYAH DAN REKAN KANTOR PUSAT BINTARO

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT KJPP FIRMANSYAH AND BINTARO HEAD OFFICE PARTNERS

Irfan Arsyad[1], Widhi Wicaksono[2]
[1,2] Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email : irfanarsyad1997@gmail.com[1] , dosen01049@unpam.ac.id[2]*

Article history :

Received : 06-02-2025
Revised : 07-02-2025
Accepted : 09-02-2025
Published: 11-02-2025

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of work motivation and discipline on employee performance at KJPP Firmansyah and Bintaro Head Office colleagues. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 72 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that motivation has a significant effect on employee performance with the regression equation Y = 1,051 + 0.765 The results of the determination or contribution of influence were 0.752 or 75.2%, while the remaining 24.8% was influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated t value > t table or (14.552 > 1.992). Work discipline has a significant effect on employee performance with the regression equation Y = 0.344 + 0.907 The value of determination or contribution of influence is 0.768 or 76.8% while the remaining 23.3% is influenced by other factors. The left side of the hypothesis test obtained a calculated t value > t table or (15.225 > 1.992). This was confirmed by obtaining a significance of 0.000 < 0.05, motivation and work discipline simultaneously had a significant effect on employee performance with the regression equation Y = 0.486 + 0.368X1 + 0.522. The correlation coefficient value or level of relationship between the independent variable and the dependent variable is 0.896, meaning it has a very strong relationship. The value of the coefficient of determination or contribution of influence simultaneously is 80.3% while the remaining 19.7% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated F value > F table or (141.021 > 3.130). Thus, H0 is rejected and H3 is accepted

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KJPP Firmansyah dan Rekan Kantor Pusat Bintaro. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 72 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 1.051 + 0,765 X_1, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,753 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Hasil determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,752 atau sebesar 75,2% sedangkan sisanya sebesar 24,8%

dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (14,552 > 1,992). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 0,344 + 0,907 X_2, nilai koefisien korelasi sebesar 0,867 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,768 atau sebesar 76,8 % sedangkan sisanya sebesar 23,3 % dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis sisi kiri di peroleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (15,225 > 1,992) hal tersebut diperkuat dengan diperoleh signifikansi 0,000 < 0,05, motivasi dan disilin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 0,486 + 0,368X_1 + 0,522. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,896 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simutan sebesar 80,3% sedangkan sisanya sebesar 19,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (141,021 > 3,130). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima..

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

KJPP Firmansyah dan Rekan mengalami Fenomena berupa Perusahaan belum memberikan Kebutuhan Fisiologis, oleh karna itu Motivasi Karyawan KJPP Firmansyah dan Rekan Kantor Pusat Bintaro menurun, tingkat Motivasi yang rendah berarti kurangnya rasa kepuasan yang disebabkan pekerjaan tersebut dan sebaliknya apabila tingkat Motivasi tinggi pekerjaan tersebut memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Hal tersebut sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Robbins (2001:84)), "mengemukakan kepuasan kerja didefiniskan sebagai suatu sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang terbedakan dan terpisahkan satu sama lain (*discrete job elements*). Berdasarkan pengamatan penulis, adanya penurunan kepuasan kerja karyawan pada KJPP Firmansyah dan Rekan yang didukung dengan dengan Kalimat masalah dan tabel indikator Motivasi yang terjadi saat ini, dalam tabel berikut:

Fenomena yang ditemukan saat pra survei yaitu Perusahaan belum mampu memenuhi kebutuhan fisiologis bagi karyawan, dari Kalimat Masalah tersebut, berikut ditampilkan tabel indikator Motivasi kerja pada KJPP Firmansyah dan Rekan Kantor Pusat Bintaro.

Tabel 1.1
Pra survei terkait motivasi karyawan
KJPP Firmansyah dan Rekan Kantor Pusat Bintaro

NO.	ASPEK	TARGET	REALISASI	GAP
1	Upah yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan standar hidup dari provinsi	Rp. 5.500.000	Rp. 3.500.000	Rp. 2.000.000
2	Perusahaan memberikan uang lembur bagi karyawan yang bekerja pada saat waktu libur kerja	Rp. 150.000	Rp. 0	Perusahaan tidak memberikan uang lembur bagi karyawan yang di waktu libur kerja
3	Karyawan mendapatkan upah lembur bila karyawan bekerja lebih dari 8 jam kerja	Rp. 50.000	Rp. 0	Perusahaan tidak memberikan upah lembur bagi karyawan yang bekerja lebih dari 8 jam
4	Perusahaan memberikan perlindungan bagi karyawan	1. BPJS Kesehatan 2. BPJS Ketenagakerjaan	BPJS Kesehatan	BPJS Ketenagakerjaan tidak ada
5	Perusahaan memberikan fasilitas makan bagi karyawan	Nasi, Roti serta Cemilan	Tidak ada fasilitas makan	perusahaan tidak memberikan fasilitas makan bagi karyawan

Sumber : KJPP Firmansyah dan Rekan Kantor Pusat Bintaro 2023

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 2, Februari 2025
E-ISSN : 3047-7824

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa upah yang diberikan belum sesuai dengan tingkat yang ditetapkan oleh pemerintah daerah sehingga hal ini menciptakan gap yaitu sebesar Rp 2 juta perbulan dari masing-masing karyawan. Lalu Perusahaan tidak memberikan uang lembur bagi karyawan yang di waktu libur kerja, yang seharusya karyawan mendapatkan upah lembur kerja pada saat libur sebesar Rp. 150.000,-. Karyawan juga tidak mendapatkan upah lembur bila karyawan bekerja lebih dari 8 jam kerja sebesar Rp. 50.000,-. Perusahaan seharusnya memberikan perlindungan bagi karyawan yaitu 1. BPJS Kesehatan 2. BPJS Ketenagakerjaan, namun hanya perlindungan BPJS Kesehatan yang hanya terealisasi. Serta perusahaan tidak memberikan fasilitas makan bagi karyawan yang berguna untuk mendorong motivasi karyawan dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari data pengukuran motivasi dimana data tersebut pada tabel 1.1 masih banyak yang belum mencapai target

Karyawan yang tidak termotivasi mungkin tidak akan bekerja seefisien dan seproduktif mereka yang termotivasi. Mereka mungkin kurang bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, yang dapat mempengaruhi keseluruhan kinerja tim. Untuk mencegah akibat-akibat tersebut, penting bagi perusahaan untuk memahami kebutuhan dan keinginan karyawan mereka, memberikan penghargaan yang layak, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi

Tabel 1.2
Hasil pra survei tentang disiplin kerja
pada karyawan KJPP Firmansyah dan Rekan Kantor Pusat Bintaro

NO.	ASPEK	TARGET	REALISASI	GAP
1	Karyawan mendapatkan teguran lisan apabila datang terlambat	Mendapatkan teguran lisan 2 kali maksimal dalam kurun 1 bulan	Tidak mendapatkan teguran	2x tidak mendapatkan teguran lisan
2	Karyawan mendapatkan 1 kali teguran tertulis jika dalam satu bulan sudah mendapat 2 kali teguran lisan	karyawan yang melanggar mendapat teguran tertulis	Tidak mendapatkan teguran	tidak ada teguran tertulis dan teguran lisan
3	Karyawan yang datang telat masuk kerja pada jam 09.00 pagi akan mendapatkan denda keterlambatan	Karyawan mendapatkan denda keterlambatan sebesar Rp. 50.000 setiap pelanggaran	Rp. 0 denda keterlambatan	Tidak ada denda keterlambatan sebesar Rp. 50.000 bagi karyawan yang datang telat
4	Karyawan tidak diperbolehkan merokok di area dalam gudang arsip laporan	Potong gaji tiap bulan 20% setiap pelanggaran maksimal 2 kali pelanggaran per bulan	0 % Potong Gaji	Tidak ada pemotongan gaji
5	Karyawan yang tidak hadir bekerja tanpa alasan yang sah dan tidak memberikan informasi kepada atasan, maka mendapatkan sanksi pemotongan gaji	Pemotongan gaji sebesar Rp. 150.000 setiap pelanggaran maksimal 2 kali pelanggaran per bulan	Rp. 0 Potong gaji	Tidak ada pemotongan gaji

Sumber : KJPP Firmansyah dan Rekan Kantor Pusat Bintaro 2023

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa, Perusahaan tidak memberikan standar ketegasan yang baku kepada karyawan yang melanggar aturan, seperti Karyawan tidak mendapatkan teguran lisan sebanyak 2x apabila karyawan datang terlambat. Tidak adanya teguran tertulis dan teguran lisan bagi karyawan yang sudah mendapatkan 1 kali teguran tertulis jika dalam satu bulan sudah mendapat 2 kali teguran lisan. Lalu tidak ada denda keterlambatan sebesar Rp. 50.000 bagi karyawan yang datang telat diatas jam 09.00 pagi. Tidak ada pemotongan gaji tiap bulan sebesar 20% bagi karyawan yang merokok di area dalam gudang arsip laporan. Tidak ada pemotongan gaji

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 2, Februari 2025
E-ISSN : 3047-7824

bagi karyawan yang tidak hadir bekerja tanpa alasan yang sah dan tidak memberikan informasi kepada atasan

Dispilin Kerja karyawan KJPP Firmansyah dan Rekan Kantor Pusat Bintaro cenderung tidak mematuhi kebijakan perusahaan. Kurangnya ketegasan dari sebuah perusahaan dapat memiliki berbagai akibat yang potensial, yang bisa mempengaruhi kinerja, budaya kerja, dan keseluruhan kesehatan organisasi

Tabel 1.3
Aspek Hasil pra survei untuk Kinerja Karyawan
KJPP Firmansyah dan Rekan Kantor Pusat Bintaro

NO.	ASPEK	TARGET	REALISASI	GAP
1	Melakukan pembuatan laporan objek survei secara rutin	10 Laporan perbulan	7 Laporan per bulan	3 Laporan per bulan
2	Karyawan harus melengkapi data dalam pembuatan laporan	1. Data Objek 2. Foto Objek yang dinilai 3. Laporan Objek yang dinilai	1. Foto Objek yang dinilai 2. Laporan Objek yang dinilai	1. Data Objek
3	Dalam Pembuatan BAP (Berita Acara Pemeriksaan) objek yang dinilai, karyawan wajib melengkapi isi BAP	1. Tanggal inspeksi 2. Alamat objek 3. Tanda tangan pelaksana dan pendamping 4. Layout Objek 5. Data Lainnya objek	1. Tanggal inspeksi 2. Alamat objek 3. Tanda tangan pelaksana dan pendamping 4. Data Lainnya objek	Layout Objek
4	Dalam melakukan inspeksi, pelaksana harus melakukan foto objek secara lengkap dan benar	1. Foto Depan Objek 2. Foto Batas Objek 3. Foto Jalan Depan Objek 4. Foto View Objek	1. Foto Depan Objek 2. Foto Jalan Depan Objek	1. Foto Batas Objek 2. Foto View Objek
5	SLA dalam pembuatan laporan, karyawan diharuskan tepat waktu	3 Hari Kerja	4 hari Kerja	1 Hari Kerja

Sumber : KJPP Firmansyah dan Rekan Kantor Pusat Bintaro 2023

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, bahwa karyawan belum mampu melakukan pembuatan laporan objek survei secara rutin sebanyak 10 laporan perbulan. Masih banyak Karyawan yang tidak melengkapi data dalam pembuatan laporan. Dalam Pembuatan BAP (Berita Acara Pemeriksaan) objek yang dinilai, masih banyak karyawan yang tidak melengkapi isi BAP. Dalam melakukan inspeksi, masih banyak karyawan yang tidak melakukan foto objek secara lengkap dan benar. SLA dalam pembuatan laporan, masih banyak karyawan yang tidak tepat waktu.

METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajad ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak

2) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen

3) Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel.

4) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2019:139) berpendapat "uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain".

d. Uji Regresi Linier

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dan dependen. Analisis regresi liner berganda yang berbeda merupakan strategi faktual yang digunakan untuk menemukan kondisi kekambuhan yang berguna untuk mengantisipasi nilai variabel dependen mengingat sisi positif dari faktor bebas dan mencari potensi kesalahan serta membedah hubungan antara satu variabel lingkungan dengan faktor otonom. Bersama.

e. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

f. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

g. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2019:213) berpendapat "hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan."

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 2, Februari 2025
E-ISSN : 3047-7824

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Berdasarkan data pada tabel 4.9 , variabel motivasi (X_1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.231), dengan demikian maka semua item pernyataan dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X_1)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya termotivasi dalam bekerja di KJPP Firmansyah dan Rekan Kantor Pusat Bintaro untuk memenuhi kebutuhan makan sehari-hari.	0,830	0,231	Valid
2	Saya termotivasi dalam bekerja di KJPP Firmansyah dan Rekan Kantor Pusat Bintaro untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal.	0,749	0,231	Valid
3	Saya termotivasi dalam bekerja karena perusahaan memberikan jaminan kesehatan.	0,788	0,231	Valid
4	Saya termotivasi dalam bekerja karena perusahaan memberikan jaminan keamanan dalam bekerja.	0,806	0,231	Valid
5	Perusahaan ini memberikan jaminan nama baik bagi karyawan sehingga saya termotivasi dalam bekerja.	0,751	0,231	Valid
6	Saya termotivasi apa bila atasan saya memberikan bimbingan atau pengarahan kepada saya dalam hal pekerjaan	0,794	0,231	Valid
7	Saya lebih termotivasi dalam bekerja karena penghargaan yang saya terima dari perusahaan.	0,865	0,231	Valid
8	Saya selalu bekerja dengan lebih baik untuk meningkatkan pretasi kerja saya, sehingga saya mendapatkan kenaikan gaji atas prestasi kerja tersebut	0,727	0,231	Valid
9	Pujian untuk pengembangan dan pertumbuhan pribadi karyawan, sehingga saya termotivasi dalam bekerja.	0,765	0,231	Valid
10	Saya termotivasi bekerja untuk mendapatkan kesempatan pendidikan dan pelatihan tambahan untuk meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja.	0,785	0,231	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.10, variabel disiplin kerja (X_2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.231), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu pernyataan yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 2, Februari 2025
E-ISSN : 3047-7824

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya memiliki tujuan untuk tingkat kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,676	0,231	Valid
2	Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan	0,814	0,231	Valid
3	Saya patuh dengan yang di perintahkan dalam menyelesaikan tugas	0,682	0,231	Valid
4	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan ketentuan dan peraturan perusahaan	0,761	0,231	Valid
5	Saya menerima kenaikan jabatan atas pekerjaan yang dilakukan	0,712	0,231	Valid
6	Saya menerima upah/gaji atas pekerjaan yang dilakukan	0,800	0,231	Valid
7	Saya diberikan tugas sesuai dengan jabatan pekerjaan	0,792	0,231	Valid
8	Saya meminta diperlakukan sama dengan yang lain	0,776	0,231	Valid
9	Saya selalu bekerja dengan hatihati, sehingga kelalaian dalam bekerja dapat diminimalisir	0,783	0,231	Valid
10	Saya menghidari hal-hal yang sudah dilarang agar tidak mendapat teguran	0,795	0,231	Valid
11	Saya selalu berusaha fokus dalam bekerja agar tidak melakukan kesalahan	0,701	0,231	Valid
12	Saya selalu berusaha mengurangi tingkat ketidak hadiran/absensi	0,732	0,231	Valid
13	Saya mematuhi segala aturan dan peraturan perusahaan dengan baik	0,823	0,231	Valid
14	Saya selalu memakai seragam kerja yang telah ditetapkan	0,739	0,231	Valid
15	Saya selalu ingin bersikap tolong menolong	0,929	0,231	Valid
16	Saya tidak pernah meninggalkan teman yang sedang bekerja sendiri	0,926	0,231	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti	0,847	0,231	Valid
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan pimpinan	0,765	0,231	Valid
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi	0,790	0,231	Valid
4	Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan	0,792	0,231	Valid
5	Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan	0,803	0,231	Valid
6	Saya mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diberikan atasan	0,755	0,231	Valid
7	Saya tidak suka menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi	0,727	0,231	Valid
8	Saya tidak pernah menunda pekerjaan	0,702	0,231	Valid
9	Saya disiplin waktu dalam bekerja	0,728	0,231	Valid
10	Saya dan rekan tim kerja mengerjakan pekerjaan secara bersama yang memiliki ketergantungan dengan tugas lainnya.	0,716	0,231	Valid
11	Saya dan rekan tim kerja selalu memberikan kontribusi secara maksimal, baik secara tenaga maupun pikiran	0,781	0,231	Valid
12	Setiap anggota tim memiliki kontribusi yang tinggi dalam pencapaian tujuan	0,783	0,231	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.11 maka variabel kinerja karyawan (Y) memperoleh r hitung yang ditentukan > r tabel (0,231), selanjutnya semua hal survei dinyatakan valid. Oleh karena itu, pernyataam yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Maka berdasarkan atas pengujian yang dilakukan untuk mengetahui nilai *cronbach's alpha*. Didapatlah nilai *cronbach's alpha* dari variabel independen motivasi (X1) dengan perolehan nilai lebih besar dari nilai yang ditentukan yaitu sebesar 0,600. Dan dapat disimpulkan untuk variabel independen motivasi (X1) dalam penelitian ini dinyatakan reliabel

Maka berdasarkan atas pengujian yang dilakukan untuk mengetahui nilai *cronbach's alpha*. Didapatlah nilai *cronbach's alpha* dari variabel independen disiplin kerja (X2) dengan perolehan nilai lebih besar dari nilai yang ditentukan yaitu sebesar 0,600. Dan dapat disimpulkan untuk variabel independen disiplin kerja (X2) dalam penelitian ini dinyatakan reliabel

Maka berdasarkan atas pengujian yang dilakukan untuk mengetahui nilai *cronbach's alpha*. Didapatlah nilai *cronbach's alpha* dari variabel dependen kinerja karyawan (Y) dengan perolehan nilai lebih besar dari nilai yang ditentukan yaitu sebesar 0,600. Dan dapat disimpulkan untuk variabel dependen kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pada tabel 4.15 nilai tets statistic untuk variabel motivasi sebesar 0,223 sedangkan untuk disiplin kerja sebesar 0,214. *Most Extreme Differences* positif untuk motivasi adalah 0,108 sedangkan untuk disiplin kerja adalah 0,110 dan nilai *Asymp. Sig* motivasi adalah = 0,000 dan disiplin kerja = 0,00

Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*

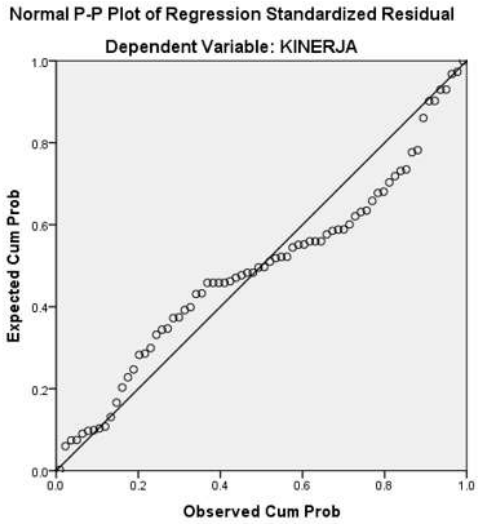
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		MOTIVASI	DISIPLIN KERJA	KINERJA
N		72	72	72
Normal Parameters[a,b]	Mean	3.6500	3.8559	3.8414
	Std. Deviation	1.09235	.93091	.96345
Most Extreme Differences	Absolute	.223	.214	.232
	Positive	.108	.110	.115
	Negative	-.223	-.214	-.232
Test Statistic		.223	.214	.232
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000[c]	.000[c]	.000[c]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah, 2024

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *probability plot* dimana variabel residual dapat dibedakan dengan melihat sebaran fokus yang tersisa dengan memperhatikan garis miring, dan hal ini sesuai dengan hasil grafik penyampaian yang ditangani dengan SPSS Versi 24 sebagai pada gambar di bawah ini:



Sumber: Data diolah, 2024

Gambar 4.2
Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Pada gambar di atas anda dapat melihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang tersebar di sekitar garis miring dan penyebarannya mengikuti garis sudut ke sudut. Oleh karena itu, dapat diasumsikan bahwa model regresi memenuhi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel 4.16 diperoleh nilai *tolerance* variabel motivasi sebesar 0,204 dan disiplin kerja sebesar 0,204 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) variabel pelatihan sebesar 4,908 dan variabel disiplin kerja sebesar 4,908 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas

Tabel 4.16
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	MOTIVASI	.867	.391	.188	.204	4.908
	DISIPLIN KERJA	.876	.457	.228	.204	4.908

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.19
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.768[a]	.590	.579	3.981	2.173

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 2, Februari 2025
E-ISSN : 3047-7824

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak memiliki autokorelasi, hal ini ditunjukkan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,173 yang berada pada rentang 1,550 – 2,460 tidak ada gangguan autokorelasi

Autokorelasi Negatif		Tidak dapat diputuskan	Tidak ada Autokorelasi		Tidak dapat diputuskan	Autokorelasi Positif	
0	dL		dU	Nilai Durbin Watson	4-dU	4-dL	4
0	1.5611		1.6751	2.173	2.3249	2.4389	4

Dengan demikian telah di perhitungkan dan dibandingkan dengan tabel *Durbin-Watson.* Bahwa nilai *Durbin-Watson* pada tabel 4.16 sebesar 2.173, berada diantara dL ≤ d ≤ dU, yakni 1.5611 ≤ 1.6751 ≤ 2.173. maka dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi positif pada model regresi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Dilihat dari tabel pengujian tabel 4.17 model *uji Glejser* pada variabel motivasi (X1) mendapat nilai kepentingan sebesar 0,01 dan disiplin kerja (X2) mendapat nilai kepentingan sebesar 0,00 dimana nilai kepentingan keduanya (Sig.) > 0,05 . Oleh karena itu, *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskesdastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

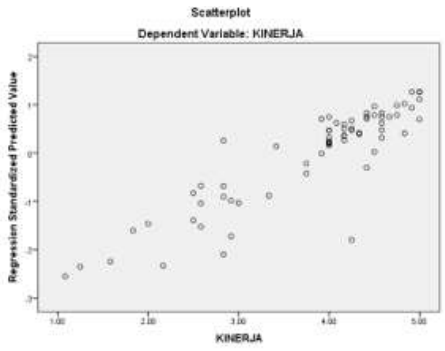
Tabel 4.17
Hasil Uji Heteroskesdastisitas Dengan *Uji Glejser*

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.486	.223		2.184	.032
	MOTIVASI	.368	.104	.417	3.524	.001
	DISIPLIN KERJA	.522	.122	.505	4.267	.000

Sumber: Data diolah, 2024

Adapun dampak dari uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :



Sumber: Data diolah, 2024

Gambar 4.3
Grafik *Scatter Plot* Hasil Uji Heteroskedastisitas

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 2, Februari 2025
E-ISSN : 3047-7824

Mengingat akibat dari gambar di atas, maka fokus pada grafik *scatterplot* tidak memiliki pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk contoh yang spesifik. Oleh karena itu, disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.20
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations
		B	Std. Error	Beta			Zero-order
1	(Constant)	1.051	.200		5.251	.000	
	MOTIVASI	.765	.053	.867	14.552	.000	.867

Sumber: Data diolah, 2024

Mengingat hasil tes tabel 4.20, kondisi regresi dapat diperoleh Y = 1.051 + 0,765 X_1**.** Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Hasil konstanta sebesar 1,051 diartikan bahwa jika variabel pelatihan (X_1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 1.051 *point*.

b. Hasil koefisien regresi pelatihan (X_1) sebesar 0,765diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,765 *point*.

Tabel 4.21
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.344	.236		1.456	.150
	DISIPLIN KERJA	.907	.060	.876	15.225	.000

Sumber: Data diolah, 2024

Mengingat hasil tes tabel 4.21, maka dapat diperoleh persamaan regresi Y = 0,344 + 0,907 X_2**.** Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Hasil konstanta sebesar 0,344 diartikan bahwa jika variabel dsiplin kerja (X_2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,344 *point*.

b. Hasil koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,907 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,907*point*

Tabel 4.22
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.486	.223		2.184	.032
	MOTIVASI	.368	.104	.417	3.524	.001
	DISIPLIN KERJA	.522	.122	.505	4.267	.000

Sumber: Data diolah, 2024

Mengingat hasil tes tabel 4.22, maka dapat diperoleh persamaan regresi Y = 0,486 + 0,368X_1 + 0,522 X_2**.** Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Hasil konstanta sebesar 0,486 diartikan bahwa jika variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 0,486 *point*.

b. Hasil m (X_1) motivasi besar 0,368 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,368 *point*.

c. Hasil disiplin kerja (X_2) sebesar 0,522 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X_1), maka setiap kenaikan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,522 *point*.

4. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4.24
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		KINERJA	MOTIVASI
Pearson Correlation	KINERJA	1.000	.867
	MOTIVASI	.867	1.000
Sig. (1-tailed)	KINERJA	.	.000
	MOTIVASI	.000	.
N	KINERJA	72	72
	MOTIVASI	72	72

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pengujian yang dilihat pada tabel 4.24, diperoleh korelasi hubungan sebesar 0,867, dimana nilainya berada pada rentang 0,800 s/d 1,000, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 2, Februari 2025
E-ISSN : 3047-7824

Tabel 4.25
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		KINERJA	DISIPLIN KERJA
Pearson Correlation	KINERJA	1.000	.876
	DISIPLIN KERJA	.876	1.000
Sig. (1-tailed)	KINERJA	.	.000
	DISIPLIN KERJA	.000	.
N	KINERJA	72	72
	DISIPLIN KERJA	72	72

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pengujian yang dilihat pada tabel 4.25, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,867 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 s/d 1,000, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat

Tabel 4.26
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary[b]							
					Change Statistics		
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1
1	.896[a]	.803	.798	.43329	.803	141.021	2

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pengujian yang dilihat pada tabel 4.26, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,896 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000 artinya variabel pelatihan dan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan

5. Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan pengujian yang dilihat pada tabel 4.27, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,752 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 75,2% sedangkan sisanya sebesar (100-75,2%) = 24,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

Tabel 4.27
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary[b]							
					Change Statistics		
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1
1	.867[a]	.752	.748	.48363	.752	211.764	1

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI
b. Dependent Variable: KINERJA
Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 4.28
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary[b]							
					Change Statistics		
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1
1	.876[a]	.768	.765	.46730	.768	231.811	1

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA
b. Dependent Variable: KINERJA
Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.28 didapat nilai R = 0,899 dan koefisien Determinasi *(R Square)* sebesar 0,809. Hal ini menunjukkan pengertian bahwa variabel kinerja karyawan PT. Fast Food KFC Cireunde dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan secara bersamaan sebesar 80,9% sedangkan sisanya sebesar 19,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Tabel 4.29
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.896[a]	.803	.798	.43329	.803	141.021	2

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI
b. Dependent Variable: KINERJA
Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pengujian yang dilihat pada tabel 4.29, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,803 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 80,3% sedangkan sisanya sebesar (100-80,3%) = 19,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

6. Uji hipotesis

Berdasarkan pengujian yang disajikan pada tabel 4.30, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (14,552 > 1,992). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.30
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations
		B	Std. Error	Beta			Zero-order
1	(Constant)	1.051	.200		5.251	.000	
	MOTIVASI	.765	.053	.867	14.552	.000	.867

a. Dependent Variable: KINERJA
Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 4.31
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.344	.236		1.456	.150
	DISIPLIN KERJA	.907	.060	.876	15.225	.000

a. Dependent Variable: KINERJA
Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pengujian yang dilihat pada tabel 4.31, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (15,225 > 1,992). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,001 <

0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.32
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52.951	2	26.475	141.021	.000[b]
	Residual	12.954	69	.188		
	Total	65.905	71			

a. Dependent Variable: KINERJA
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI
Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pengujian yang disajikan pada tabel 4.28 diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (141,021 > 3,130), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Mengingat akibat pemeriksaan dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh tujuan sebagai berikut:

1. Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 1.051 + 0,765 X_1, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,753 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Hasil determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,752 atau sebesar 75,2% sedangkan sisanya sebesar 24,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (14,552 > 1,992). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi regresi Y = 0,344 + 0,907 X_2, nilai koefisien korelasi sebesar 0,867 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,768 atau sebesar 76,8 % sedangkan sisanya sebesar 23,3 % dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis sisi kiri di peroleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (15,225 > 1,992) hal tersebut diperkuat dengan diperoleh signifikansi 0,000 < 0,05, dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan
3. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi regresi Y = 0,486 + 0,368X_1 + 0,522 X_2. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,896 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simutan sebesar 80,3% sedangkan sisanya sebesar 19,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji

hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (141,021 > 3,130). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Aden Prawiro Sudarso (2020) *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan* Jenius. Vol. 3, No. 2, Januari 2020

Ading Sunarto (2020) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Di Pt Mitsui Leasing Capital Indonesia Abdul Muis – Jakarta Pusat)* J. KREATIF,Vol. 8, No.1, Juni 2020

Ading Sunarto,YugoFrayoga (2022) *Kinerja Berbasi Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Pegawai Non Staf PT.Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan DanPengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat.* Jurnal Semarak,Vol.5,No.2, JUNI 2022,Hal (81-103)

Adji Widodo, Lista Kurniawati (2022) *Pengaruh Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor. Vol. 2, No.2, Juli 2022 (70-77).*

Agrasadya Mohamad Duddy Dinantara, Novia Dwi Anggraini (2021 *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Ultg Cikupa Kabupaten Tangerang).* Volume 2, Nomor 3.

Algifari (2017). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.

Anoraga. Panji (2017) *Psikologi Kerja.* Jakarta: Rineka Cipta

Anwar Prabu Mangkunegara (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung, 2015.

Ardana, I Komang dkk 92018) *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Graha Ilmu, Yogyakarta.

Arikunto Suharsimi (2018) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.* Jakarta: Rineka Cipta.

Carrel, Michael R., Elbert, Norbert F., Hatfield, Robert D., (2018) *"Human Resource. Management: Global Strategies for Managing a Diverse Workplace"*

Coulter,Robbins, Stephen (2018) *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.

Edwin B Flippo (2018). *Prinsip-Prinsip Sumber Daya Manusia.* Edisi ke Duabelas, Jakarta: Erlangga.

Ellya (2018) *Mensiasati Produktivitas Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Trans Info Media.

G.R Terr. Leslie W. Rue (2017) *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

Ghozali, Imam (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Edisi Kelima, Badan Penerbit Undip, Semarang.

Gomes, Faustino Cardoso. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.

Hamalik, Oemar Hamalik (2018), *Manajemen Pengembangan Manajemen.* PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.

Handoko (2018) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia,* Edisi Kelima, BPFE UGM, Yogyakarta.

Hariandja, Marihot, T.E (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta: Grasindo.

Hasibuan, Malayu S.P. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hery (2019) *Auditing dan Asurans*. Jakarta: Grasindo.

Imam Ghozali (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.* Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.

Imas Masriah, Rini Dianti Fauzi, Endang Kustini (2022) *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mitra Adiperkasa Di Jakarta Pusat*. Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 4, No. 3, April 2022

Istijanto (2018) *Riset Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Gramedia Pustaka

Jackson (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia I.* Penerbit LepKhair

John R. Schermerhorn, Jr, (2018) *Manajemen*, edisi kelima, Andi, Yogyakarta

Lily SetyawatiKristianti,AzharAffandi,Nurjaya,Denok Sunarsi,Achmad Rozi (2021) *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan* Jenius. Vol. 3, No. 2, Januari 2020

Malhotra N.K (2018). *Marketing Research An Applied Orientation. International*. Edition: Pearson.

Malthis, R.L dan Jackson. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.

Mangkunegara. Prabu Anwar (2019) *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.

Nawawi (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif.* Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Nugraha, Agung (2018) *Strategi Jitu Dalam Memilih Metode Statistik Peneltian*,

Rivai Veithzal (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter (2019) *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.

Salam, Darma Setyawan (2018) *Manajemen Pemerintahan Indonesia*, Djambatan, Jakarta.

Santoso, Singgih (2018) *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Sedarmayanti. (2019) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.

Siagian Sondang P, (2018) *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Simamora, Bilson (2018) *Panduan Riset Prilaku Konsumen*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.

Sinambela, Lijan Poltak (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sinungan, Muchdarsyah *(*2018*) Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara

Sofyandi (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Graha. Ilmu

Stoner dalam Wijayanti (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revsi*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.

Sudaryo. Yoyo (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik.* CV Andi offset..

Sudjana (2018) *Metode Statistika*, Bandung: Tarsido.

Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.

Suherman, Wawan (2018) *Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan*, FIK UNY, Yogyakarta, 2012

Sutrisno. Edi (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Veta Lidya Delimah Pasaribu, Bambang Purnomo Yanuarso (2021) *Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Multritran Abadi Srengseng Jakarta Barat Periode 2018.* Jurnal Sekretari | Vol. 8 No. 1 | Januari 2021

Whina Ratnawati, Rio Setiawan, Laila Irawati (2022). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Simetri Putra Perkasa* JKBM (Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen), 8 (2) Mei 2022

Wibowo (2018) *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Widhi Wicaksono, Irsanti, (2024), *Pengaruh Motivasi dan Beban kerja Terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Occomerce Capital Indonesia pada periode 2023.* Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol 1 No 4 (2024).

Wirawan (2018) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian.* Jakarta: Salemba Empat.