



PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SAMCO FARMA KOTA TANGERANG

THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT SAMCO FARMA, TANGERANG CITY

Muhamad Imam Aminullah¹, Dewi Sartika²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : Imammuhamad273@gmail.com^{1*}, dewisartikadosen@gmail.com²

Article history :

Received : 08-02-2025

Revised : 09-02-2025

Accepted : 11-02-2025

Published : 14-02-2025

Abstract

This research aims to find out the influence of motivation and work discipline on employee performance at PT Samco Farma Tangerang City. The research method used is the quantitative method. The population and sample in this study were 80 employees of PT Samco Farma Tangerang City. Secondary and primary data collection methods. Data analysis methods used are data instrument tests, classical assumption tests, simple and multiple linear regression tests, determination tests (R Square), and hypothesis tests (F tests and t tests). The research results show that motivation has a positive and significant effect on employee performance, which is shown by the simple linear regression equation $Y=10,712+0,767 X_1$, with a correlation value of 0.753 and a determination coefficient of 56.8%. The t test shows the value of $t_{\text{calculate}} 3,274 > t_{\text{table}} 1,991$ with a significance of $0,002 < 0,05$. Workload also has a positive and significant effect on employee performance, with a simple linear regression equation $Y=14,229+0,680 X_2$, a correlation value of 0,800, and a determination coefficient of 64,1%. The t test shows the value of $t_{\text{count}} 5,337 > t_{\text{table}} 1,919$ with significance $0,000 < 0,050$. Simultaneously, motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by the multiple linear regression equation $Y=4,211+0,605X_1+0,294X_2$, with a correlation value of 0.827, and a determination coefficient of 68.4%. The F test shows the value of $F_{\text{calculated}} 83,505 > F_{\text{table}} 3,115$ and p-value $0,000 < 0,05$, showing that both independent variables together affect employee performance significantly.

Keywords: Motivation, Work Discipline, and Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Samco Farma Kota Tangerang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini karyawan PT Samco Farma Kota Tangerang sebanyak 80 orang. Metode pengumpulan data sekunder dan primer. Metode analisis data yang digunakan uji instrumen data, uji asumsi klasik, uji regresi linier sederhana dan berganda, uji determinasi (R Square), dan uji hipotesis (uji F dan uji t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y=10,712+0,767 X_1$, dengan nilai korelasi sebesar 0,753 dan koefisien determinasi 56,8% . Uji t menunjukkan nilai $t_{\text{hitung}} 3,274 > t_{\text{tabel}} 1,991$ dengan signifikansi $0,002 < 0,05$. Beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan



terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi linier sederhana $Y=14,229+0,680 X_2$, nilai korelasi 0,800, dan koefisien determinasi 64,1% . Uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} 5,337 > t_{tabel} 1,919$ dengan signifikansi $0,000 < 0,050$. Secara simultan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti dari persamaan regresi linier berganda $Y=4,211+0,605X_1+0,294X_2$, dengan nilai korelasi 0,827, dan koefisien determinasi 68,4%. Uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} 83,505 > F_{tabel} 3,115$ dan p-value $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik diperusahaan yaitu seseorang atau kelompok mampu untuk menghasilkan barang atau jasa yang telah ditentukan targetnya oleh perusahaan, tujuan dari peningkatan karyawan yaitu agar karyawan mampu berkembang baik ditingkat bawah maupun ditingkat atas, mampu menjadi karyawan yang efektif, efisien dan produktif sehingga menjadi perusahaan produktif. Seorang karyawan yang produktif adalah karyawan yang cekatan dan mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai mutu yang ditetapkan dan waktu yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat produktivitas perusahaan.

Namun berdasarkan observasi masalah pada PT Samco Farma terlihat adanya kecenderungan yang menunjukkan penurunan kinerja dikarenakan kinerja karyawan, seperti kurangnya minat dalam menyelesaikan beberapa pekerjaan tepat waktu karena munculnya kebosanan kerja dalam rutinitas yang berlanjut, masih adanya kesalahan dalam melakukan pekerjaan karena masih kurangnya pengetahuan dan kemampuan dalam bekerja, masih adanya karyawan yang tidak bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan seperti meninggalkan pekerjaan yang belum terselesaikan padahal tugasnya itu sedang ditunggu oleh atasan. Hal ini juga terlihat dari data kinerja karyawan pada tahun 2020-2022, pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Data Penilaian Rata-Rata Kinerja Karyawan PT Samco Farma Tahun 2020-2022

NO	Penilaian	Target Kpi	Realisasi		
			2020	2021	2022
1	Kedisiplinan	9	8	7,6	7
2	Attitude	9	8	7,9	7,9
3	Penanganan Masalah	9	7	7	6
4	Produktivitas dan Kualitas Kerja	9	8	7,8	7,5
5	Knowledge	9	8	8	8
6	Skill	9	7,9	7,6	7,5
Total		54	46,9	45,9	43,9
Pencapaian		100%	87%	85%	81%

Berdasarkan tabel 1.1 diatas pada tahun 2020 nilai realisasi kedisiplinan, attitude, penanganan masalah, produktivitas dan kualitas kerja serta knowledge, skill mencapai 87% yang berarti baik. Sedangkan pada tahun 2021 nilai pencapaian menurun 2% dengan total nilai 85%. Pada tahun 2022 nilai realisasi mengalami penurunan lagi dengan selisih 4% dari tahun 2021. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan selama 3 tahun terakhir mengalami penurunan di setiap tahunnya.



Tabel 1. 2
Data Program Motivasi Karyawan PT Samco Farma

No	Jenis Peningkatan SDM	kategori	2020		2021		2022	
			Ada	Tidak Ada	Ada	Tidak Ada	Ada	Tidak Ada
1	Kebutuhan fisiologis	Upah, Bonus, Insentif Lembur	✓		✓		✓	
2	Kebutuhan Rasa Aman	Asuransi, Jaminan Kesehatan: BPJS	✓		✓		✓	
3	Kebutuhan Sosial	Employee Gathering: Training, Pelatihan, staff Gathering		✓		✓		✓
4	Kebutuhan Penghargaan	Penghargaan Prestasi: Pendidikan, Keprofesian		✓		✓		✓
5	Kebutuhan Aktualisasi	Beasiswa study lanjutan	✓		✓		✓	

Sumber : Data PT Samco Farma Tahun 2022

Dari tabel 1.2 diatas diketahui bahwa beberapa bentuk pemenuhan kebutuhan karyawan yang diberikan oleh perusahaan untuk dapat meningkatkan motivasi kerja dengan memberikan upah atau gaji yang sesuai dengan upah minimum kota (UMK), bonus berupa tunjangan hari raya (THR), fasilitas kerja yang memadai, adanya asuransi ketenagakerjaan dan asuransi Kesehatan

Tabel 1. 3
Data Tingkat Kehadiran PT Samco Farma Tahun 2020-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja Efektif	Absensi			Jumlah	Presentase
			Sakit	Izin	Tanpa keterangan		
2020	80	260	95	65	6	166	64%
2021	80	260	110	69	7	186	71%
2022	80	260	120	74	5	199	76%

Sumber : Data PT Samco Farma

Berdasarkan table 1.3 di atas dapat dilihat tingkat kehadiran karyawan PT Samco Farma selama periode 2020-2022 belum baik. Dimana masih banyak karyawan yang tidak hadir dengan berbagai alasan seperti sakit, izin. Tingkat kehadiran tertinggi pada tahun 2022 dengan 76% dan tingkat kehadiran terendah adalah pada tahun 2020 dengan 64%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa tingkat disiplin karyawan masih belum optimal

METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat 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 Multikolinierita sini 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 (2021: 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. 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 (R^2)
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.”



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4. 7
Hasil Uji Validitas

Variabel	No butir Instrumen	Pearson Correlation (R _{hitung})	R _{tabel}	Keterangan
Motivasi (X1)	Butir 1	0.481	0,220	Valid
	Butir 2	0.366	0,220	Valid
	Butir 3	0.668	0,220	Valid
	Butir 4	0.723	0,220	Valid
	Butir 5	0.727	0,220	Valid
	Butir 6	0.453	0,220	Valid
	Butir 7	0.525	0,220	Valid
	Butir 8	0.658	0,220	Valid
	Butir 9	0.753	0,220	Valid
	Butir 10	0.743	0,220	Valid
Disiplin Kerja (X2)	Butir 1	0.794	0,220	Valid
	Butir 2	0.740	0,220	Valid
	Butir 3	0.793	0,220	Valid
	Butir 4	0.656	0,220	Valid
	Butir 5	0.692	0,220	Valid
	Butir 6	0.811	0,220	Valid
	Butir 7	0.737	0,220	Valid
	Butir 8	0.599	0,220	Valid
	Butir 9	0.611	0,220	Valid
	Butir 10	0.620	0,220	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Butir 1	0.618	0,220	Valid
	Butir 2	0.675	0,220	Valid
	Butir 3	0.625	0,220	Valid
	Butir 4	0.743	0,220	Valid
	Butir 5	0.724	0,220	Valid
	Butir 6	0.687	0,220	Valid
	Butir 7	0.696	0,220	Valid
	Butir 8	0.632	0,220	Valid
	Butir 9	0.610	0,220	Valid
	Butir 10	0.643	0,220	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan Tabel 4.7 menunjukkan hasil uji validitas untuk tiga variabel: motivasi (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji menggunakan *Pearson Correlation*, semua butir instrumen dalam ketiga variabel tersebut menunjukkan nilai *r_{hitung}* yang lebih besar dari *r_{tabel}* sebesar 0,220, sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan valid

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. 8
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Cronbach Alpha Standar	Keterangan
1	Motivasi	0,803	0,600	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,889	0,600	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,857	0,600	Reliabel

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.8 menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk tiga variabel dalam penelitian ini. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel x1 adalah 0,803, x2 adalah 0,889, dan y adalah 0,857, semuanya melebihi nilai standar 0,600. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel



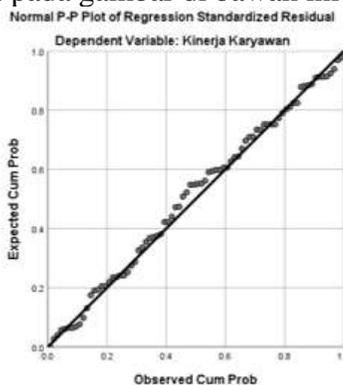
2. Uji Asumsi Klasik
a. Uji Normalitas

Tabel 4. 9
Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.64443485
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.038
	Negative	-.074
Test Statistic		.074
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 : Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil uji normalitas yang ditunjukkan pada Tabel 4.8, nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal, karena nilai signifikansi melebihi ambang batas yang ditentukan. Hasil uji normalitas berdasarkan p-plot pada gambar di bawah ini :



Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas Berdasarkan P-Plot

Berdasarkan gambar 4.2, tampak bahwa data mengikuti distribusi normal, terlihat dari pola sebaran data yang berdekatan dengan garis diagonal. Ini menunjukkan bahwa data memenuhi syarat uji normalitas, karena data tersebar di sekitar garis diagonal dan sejalan dengan arah garis tersebut

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 10
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a					Collneariy Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.252	2.778		3.330	.001		
	Motivasi	.338	.103	.333	3.274	.002	.397	2.157
	Disiplin Kerja	.460	.086	.542	5.337	.000	.397	2.157

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)



Berdasarkan Tabel 4.10 menunjukkan hasil uji multikolinearitas dari kedua variabel x1 dan x2 didapat nilai tolerance $0,397 > 0,1$ dan nilai VIF $2.157 < 10$. Maka dapat disimpulkan kedua variable tidak terdapat gejala multikolinearitas

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 11
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.827 ^a	.684	.676	2.679	1.897

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

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas nilai durbin-watson sebesar 1,897 yang dimana nilai tersebut berada pada skala interval kolerasi (1,550 – 2,460). Maka dapat dipastikan bahwa tidak terjadi masalah autokorelasi

d. Uji Heteroskedastisitas

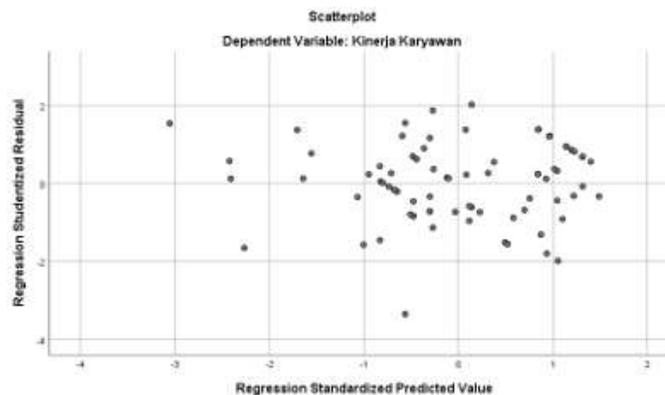
Tabel 4. 12
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.606	1.650		1.579	.118
	Motivasi	-.050	.061	-.147	-.815	.418
	Disiplin Kerja	.038	.051	.134	.742	.460

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas bahwa hasil uji heteroskedastisitas dari variabel motivasi didapat hasil signifikasi $0,416 > 0,05$. Sedangkan, disiplin kerja didapat hasil signifikasi $0,460 > 0,05$ dan dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji uji heteroskedastisitas berdasarkan scatterplot sebagai berikut :



Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Berdasarkan Scatterplot



Berdasarkan gambar 4.3, hasil uji heteroskedastisitas melalui scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik residual tersebar secara acak tanpa membentuk pola yang jelas. Titik-titik tersebut terdistribusi merata di sekitar angka 0 pada sumbu Y, baik di atas maupun di bawahnya. Ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4. 13
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.712	3.215		3.332	.001
	Motivasi	.767	.076	.753	10.120	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.13 hasil uji regresi linear sederhana diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi dari motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu $(Y = a + bx)$, Dimana $Y=10,712+0,767 X_1$. Jika nilai $X_1= 0$ akan diperoleh $Y = 10,712$

- Dari hasil penelitian tersebut dapat di interpretasikan sebagai berikut :
- Nilai konstanta Ini menunjukkan bahwa ketika tidak ada motivasi sama sekali (nilai $X_1=0$), kinerja karyawan masih memiliki nilai dasar sebesar 10,712. Ini mungkin mencerminkan beberapa faktor dasar atau minimal yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak terkait langsung dengan motivasi.
- Koefisien Regresi sebesar 0,767 ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,767 satuan. Ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja karyawan, semakin tinggi motivasi, semakin baik kinerja karyawan.
- Berdasarkan nilai signifikasi yaitu $0,000 < 0,05$ Hasil regresi menunjukkan adanya hubungan linear antara motivasi dengan kinerja karyawan, dimana peningkatan motivasi diharapkan akan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan

Tabel 4. 14
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.229	2.466		5.769	.000
	Disiplin Kerja	.680	.058	.800	11.789	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.14 hasil uji regresi linear sederhana diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu $(Y = a + bx)$, Dimana $Y=14,229+0,680 X_2$. Jika nilai $X_2= 0$ akan diperoleh $Y = 14,229$

- Dari hasil penelitian tersebut dapat di interpretasikan sebagai berikut :
- Nilai konstanta Ini menunjukkan bahwa ketika tidak ada disiplin kerja sama sekali (nilai $X_2=0$), kinerja karyawan masih memiliki nilai dasar sebesar 14,229. Ini mungkin



mencerminkan beberapa faktor dasar atau minimal yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak terkait langsung dengan disiplin kerja.

- c. Koefisien regresi sebesar 0,680 ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,680 satuan. Ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja, semakin baik kinerja karyawan.
- d. Berdasarkan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$ Hasil regresi menunjukkan adanya hubungan linear antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, dimana peningkatan disiplin kerja diharapkan akan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan.

Tabel 4. 15
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.252	2.778		3.330	.001
	Motivasi	.338	.103	.333	3.274	.002
	Disiplin Kerja	.460	.086	.542	5.337	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.15 hasil uji regresi linear berganda diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi dari motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu $Y=9,252+0,338X1+0,460X2+\alpha$. dimana Y adalah kinerja karyawan, X1 adalah motivasi, dan X2 adalah disiplin kerja.

- a. Dari hasil penelitian di atas dapat di interpretasikan sebagai berikut :
- b. Nilai konstanta sebesar 9,252 menunjukkan bahwa jika variabel motivasi dan disiplin kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan diprediksi sebesar 9,252.
- c. Nilai koefisien motivasi sebesar 0,338 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,338 unit, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
- d. Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,460 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,460 unit, dengan asumsi variabel lainnya tetap

4. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4. 16
Hasil Uji Korelasi Secara Parsial Antara Variabel Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations	
		Motivasi	Kinerja Karyawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	.753**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	80	80
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.753**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80

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

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, nilai R (koefisien korelasi) yang diperoleh adalah 0.753, yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang kuat, sesuai dengan skala



interval koefisien antara 0.60 dan 0.799. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi menunjukkan hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. 17
Hasil Uji Korelasi Secara Parsial Antara Variabel Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.800**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	80	80
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.800**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80

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

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, nilai R (koefisien korelasi) yang diperoleh adalah 0.800, yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang sangat kuat, sesuai dengan interval koefisien antara 0.80 dan 1.000 Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja menunjukkan hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. 18
Hasil Uji Korelasi Secara Simultan Antara Motivasi (X₁), Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.827 ^a	.684	.676	2.679	.684	83.505	2	77	.000

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

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.827 menunjukkan bahwa variabel motivasi (X₁) dan disiplin kerja (X₂) memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan (Y). Hal ini sesuai dengan interval koefisien korelasi pada skala 0.80 dan 1.000, yang mengindikasikan pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel tersebut

5. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 19
Hasil Uji Determinasi Secara Parsial Antara Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 ^a	.568	.562	3.115

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)



Berdasarkan Tabel 4.19 di atas, diperoleh nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,568 artinya pengaruh variabel motivasi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 56,8%, sedangkan 43,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Tabel 4. 20
Hasil Uji Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 ^a	.641	.636	2.841

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas, diperoleh nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,641 artinya pengaruh variabel disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 64,1%, sedangkan 35,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Tabel 4. 21
Hasil Uji Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Motivasi (X₁), Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	.684	.676	2.679

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

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas, diperoleh nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,684 yang artinya pengaruh variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 68,4%, sedangkan 31,6% dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini

6. Uji hipotesis

Tabel 4. 22
Hasil Hipotesis (Uji t) Secara Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.252	2.778		3.330	.001
	Motivasi	.338	.103	.333	3.274	.002
	Disiplin Kerja	.460	.086	.542	5.337	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Dari Tabel 4.20 di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Nilai t_{hitung} motivasi sebesar t_{hitung} > t_{tabel} atau (3,274 > 1,991) dan tingkat signifikansi 0,002 < 0,050. Dengan ini demikian Ha1 diterima dan Ho1 ditolak, berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Nilai t_{hitung} disiplin kerja sebesar t_{hitung} > t_{tabel} atau (5.337 > 1,991) dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,050. Dengan ini demikian Ha2 diterima dan Ho2 ditolak, berarti secara



parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. 23
Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1198.238	2	599.119	83.505	.000 ^b
	Residual	552.450	77	7.175		
	Total	1750.688	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian Tabel 4.23 diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(83,505 > 3,115)$, hal ini juga diperkuat $pvalue < Sig, 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka $H_0: \rho_3=0$ di tolak dan $H_a: \rho_3 \neq 0$ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di ambil kesimpulan peneliti sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian di PT Samco Farma, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R sebesar 0.753 menunjukkan hubungan yang kuat dan pengaruh motivasi dengan nilai kolerasi 56,8% ada 43,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan secara parsial, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $3,274 > 1,991$ dan tingkat signifikansi $0,002 < 0,050$.
2. Berdasarkan hasil penelitian di PT Samco Farma, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R sebesar 0.800 dengan hubungan yang sangat kuat dan pengaruh disiplin kerja dengan nilai kolerasi 64,1% ada 35,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $5.337 > 1,991$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,050$.
3. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa di PT Samco Farma, motivasi dan disiplin kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai R sebesar 0.827 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat, dan pengaruh dengan nilai kolerasi sebesar 68,4% ada 31,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji f menunjukkan bahwa kedua variabel berpengaruh signifikan secara simultan, dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $83,505 > 3,115$, hal ini juga diperkuat $pvalue < Sig, 0,05$ atau $0,000 < 0,05$

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. R. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.



- Agusty, Ferdinand. (2018). Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian Skripsi Tesis dan Desertasi Ilmu Manajemen. *Universitas Diponegoro*. Semarang.
- Ajabar, S. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Amstrong, M., & Baron, F. (2016). *Manajemen Kinerja*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Annisa, N., Fahreza, B., Sitepu, J. G., Wicaksini, W. S., Silitonga, V. M., & Wasesa, S. (2023). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai BAPPEDA. *TIN: Terapan Informatika Nusantara*, 3(12), 527-540.
- Arianto, N., & Septiani, R. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang*, 1(2), 302-315. ISSN 2775-9687.
- Arif Yusuf Hamali. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *In Jurnal Ilmu Manajemen (Vol. 10)*.
- Badriyah, N. (2015). Analisis Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *Jurnal Ekbis*, 13(1), 7.
- Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Chasanah, U., Hayati, F. A., & Safitri, W. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT ISS Indonesia Area WTC 3 Sudirman. *Jurnal Perkusi Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang*, 2(1), 131-136. ISSN 2776-1568.
- Christine, Hendry, & Ernanda, Y. (2021). Pengaruh Kompetensi Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Abdy Centra Perabot. *Jurnal Manajemen Universitas Dharmawangsa*, 15(1), 14-28. ISSN 2716-3083.
- Coulter, M. (2012). Stephen P. Robbins. *Management*. Pearson.
- Dessler, Gary. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh Jilid 2. Jakarta: Indeks.
- Djunaedi, A., & Fetrina, E. (2017). SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENILAIAN KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus: PT. PLN (Persero Distribusi Jakarta Raya Area Pondok Gede)). *Studia Informatika: Jurnal Sistem Informasi*, 10(1).
- Donni Junni Priansa. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Edison, E., Riyanti, A. A., & Yustiana, D. (2016). Budaya Organisasi Dalam Aspek Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Hotel Perdana Wisata, Bandung). *Tourism Scientific Journal*, 1(2), 134-151.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Modernland Realty, TBK. *Jurnal JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 264-275. ISSN 2581-2769, E-ISSN 2598-9502.
- Eko, Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Farisi, S. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara. *Jurnal Humainora Universitas Gadjah Mada*, 4(1), 216-222. ISSN 2548-9585.



- Feriyanto, F., & Nugraha, N. (2015). STRATEGI BAURAN PEMASARAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN MOTOR YAMAHA MIO PADA PT. X. *Prosiding Teknik Industri*, 8-13.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesembilan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (2017). *Motivation to Work*. Routledge
- Hindriari, R. (2018). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pt. Telkom Akses Legok. *Jurnal Semarak*, 1(1), 92-107.
- Istijanto. (2015). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Ivancevich, Konopasuke dan Matteson. (2017). *Perilaku dan Manajemen Organisasi* (Alih Bahasa Gina Gania). Jakarta: Erlangga.
- Keller, K. L., & Kotler, P. (2015). Holistic marketing: a broad, integrated perspective to marketing management. In *Does marketing need reform: Fresh perspectives on the future* (pp. 308-313). Routledge
- Kotler, P. & Keller, L.K. (2016). *Marketing Management*. Pearson Education. Fifteenth Edition
- Luthans, K. W., Luthans, B. C., & Palmer, N. F. (2016). A positive approach to management education: The relationship between academic PsyCap and student engagement. *Journal of Management Development*, 35(9), 1098-1118.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Marler, J. H., & Parry, E. (2016). Human resource management, strategic involvement and e-HRM technology. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(19), 2233-2253.
- Marwansyah, S. (2016). Analisis kinerja keuangan terhadap harga saham pada Bank BUMN. *Moneter-Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 3(2).
- Maslow, A.H. (2017). *Motivation and Personality (Motivasi dan Kepribadian)*. Yogyakarta: Cantrik Pustaka.
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku I, Penerjemah: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta: Salemba Empat.
- McClelland, M. M., John Geldhof, G., Cameron, C. E., & Wanless, S. B. (2015). Development and self-regulation. *Handbook of child psychology and developmental science*, 1-43.



- Mellysa, M., & Simamora, S. (2018). Hubungan Pengetahuan Dan Perilaku Sumber Daya Manusia (Sdm) Tentang Pengelolaan Sediaan Obat Psikotropika Di Apotek Wilayah Seberang Ilir Kota Palembang. *JPP (Jurnal Kesehatan Poltekkes Palembang)*, 13(2), 75-79.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119-1130.
- Pratama, A., & Syamsuddin, R. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Setu Tahun 2021. *Jurnal Buana Ilmu, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 6(1), 179-191. ISSN 2580-5517.
- Purwoko Sidik. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Komitmen guru, Disiplin Kerja Guru, dan Budaya Sekolah Terhadap kinerja Guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, Vol 6, No, 149–162
- Randi, B. S. (2018). *Teori Penelitian Terdahulu*. Erlangga. (Accessed 7 October 2023).
- Robbins, S.P. dan T.A. Judge. (2015). *Organizational Behavior*. 16th Edition. New Jersey: Pearson.
- Santoso, Singgih. (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. S. I., & Khuzaini, K. (2015). Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 4(5).
- Siswanto, Bejo. (2016). *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: SinarBaru.
- Sofyandi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudarso, A. P., & Rinaldo, K. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Karyawan di PT Lingkar Fokus Indonesia Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Perkusi Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang*, 2(4), 607-613. ISSN 2776-1568.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi serta Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kreatif*, 8(1), 18-38.
- Suryani, N. K., Se, M. M., & Ir John Ehj Foeh, I. P. U. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif*. Nilacakra.
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemini, K. D. I. S. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Nilacakra.
- Sutoyo, S. (2016). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 4(3).
- Sutrino, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana



- Syah, A., Pratama, A., & Hadin Pratama, I. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ken Lee Indonesia Parung Bogor. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business, Universitas Pamulang, Banten*, 4(4), 869-876. ISSN 2621-3389
- Tohardi, A. (2017). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Tusholihah, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citus Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 73-89. ISSN 1693-5233, E-ISSN 2460-2299.
- Tusholihah, M., Hasyim, A. N., Novitasari, A., Oktavia, P. P., Lestari, F. I., Fadli, M., & Sobari, A. M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing. *E-Jurnal Equilibrium Manajemen*, 5(2), 1-11.
- Veithzal Rivai Zainal, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Veritia, V., Sularmi, L., & Hayati, F. A. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PRIMA SOEKA BUANA BEKASI. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(4), 880-887. <https://doi.org/10.37481/sjr.v6i4.749>
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijaya, A. T. (2016). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Cabang Jember*.
- Yoyo Sudaryo, dkk., (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak langsung dan lingkungan kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi