



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK PANIN KCU PALMERAH JAKARTA BARAT

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT BANK PANIN KCU PALMERAH WEST JAKARTA

Muhamad Nurjaman¹, Maghfiroh Yanuarti²

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

Email : m.nurjaman015@gmail.com¹ *, dosen01089@unpam.ac.id²

Article history :

Received : 16-02-2025

Revised : 18-02-2025

Accepted : 20-02-2025

Published: 23-02-2025

Abstract

This study aims to analyze the effect of work motivation and discipline on employee performance at PT Bank Panin KCU Palmerah, West Jakarta, both partially and simultaneously. Data were collected using questionnaires from 87 respondents. Validity and reliability tests confirmed that all items are valid (correlation >0.211) and reliable (Cronbach's Alpha = 0.90 >0.60). Classical assumption tests show the data are normal, with no multicollinearity, autocorrelation, or heteroscedasticity issues. The results indicate that work motivation significantly influences performance, with a regression coefficient of 0.704 and t-statistics (13.946 > 1.989). Its correlation coefficient is 0.834, and the determination coefficient (R²) shows 69.6% influence. Work discipline also has a significant positive effect on performance, with a regression coefficient of 0.845 and t-statistics (19.277 > 1.989). Its correlation coefficient is 0.902, with 81.4% influence. Simultaneous analysis shows work motivation and discipline significantly affect employee performance, with a regression equation $Y = 5.065 + 0.263X_1 + 0.611X_2$ and F-statistics (194.495 > 3.11). The combined correlation coefficient is 0.801, and the determination coefficient is 84.9%. These results demonstrate that work motivation and discipline positively and significantly influence employee performance both partially and simultaneously

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank Panin KCU Palmerah Jakarta Barat secara Parsial dan Simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner kepada 87 responden. Uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan valid. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, menunjukkan data berdistribusi normal, tidak ada multikolinearitas, tidak adanya autokorelasi, dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi 0,704 dan t hitung > t tabel (13,946 > 1,989). Koefisien korelasi motivasi kerja adalah 0,834 hubungan yang sangat kuat. Koefisien determinasi motivasi kerja mempengaruhi kinerja sebesar 69,6%. Disiplin kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi 0,845 dan nilai t hitung > t tabel (19,277 > 1,989). Koefisien korelasi disiplin kerja adalah 0,902 hubungan yang sangat kuat. Koefisien determinasi disiplin kerja mempengaruhi kinerja sebesar 81,4%. Analisis regresi linier berganda, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan dengan koefisien regresi $Y=5,065+0,263X_1+0,611X_2$ dan



Fhitung>Ftabel (194,495>3,11). Koefisien korelasi simultan sebesar 0,801 hubungan yang sangat kuat. Koefisien determinasi simultan sebesar 84,9% menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa baik secara parsial maupun simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawa

PENDAHULUAN

Dalam era transformasi digital dan peningkatan regulasi yang semakin ketat, industri perbankan global menghadapi berbagai tantangan yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia. Transformasi digital di sektor perbankan telah mengubah cara bank beroperasi dan melayani nasabah, menuntut perusahaan untuk memiliki SDM dengan kemampuan adaptasi yang tinggi dan keterampilan baru untuk menjaga reputasi bank. Di tengah persaingan yang semakin ketat dan tren penggabungan industri, bank-bank harus memastikan bahwa karyawan tetap termotivasi dan memelihara kedisiplinan agar mampu menghadapi perubahan ini dan berkontribusi pada kinerja yang unggul. Untuk tetap kompetitif di tengah persaingan yang ketat dan tren penggabungan industri, bank harus memiliki tenaga kerja yang termotivasi dan disiplin agar mampu memberikan kinerja yang unggul sebagai kunci dalam kesuksesan perusahaan di industri perbankan modern.

Di Indonesia, sektor perbankan juga tidak terlepas dari pengaruh global ini. Bank-bank di Indonesia menghadapi tantangan serupa, seperti perlunya mengadopsi teknologi baru, meningkatkan layanan kepada nasabah, dan mematuhi regulasi yang ketat. Namun, tantangan terbesar bagi banyak bank adalah menjaga motivasi dan disiplin kerja karyawan di tengah perubahan yang cepat ini. Motivasi yang rendah dan kurangnya disiplin kerja sering kali menjadi penyebab utama rendahnya kinerja karyawan, yang pada gilirannya berdampak negatif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, PT Bank Panin KCU Palmerah membutuhkan SDM yang berkualitas dengan memiliki motivasi tinggi dan disiplin kerja untuk menciptakan kinerja yang diharapkan.

Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan PT Bank Panin KCU Palmerah Jakarta Barat
Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Kinerja (%)	Kualitas Layanan (%)			Pencapaian Kinerja (%)	Jumlah Keluhan Nasabah
			Waktu	Produk	Pelayanan		
2021	105	85%	20%	40%	28%	89%	55
2022	109	90%	18%	51%	18%	86%	64
2023	112	95%	16%	53%	16%	93%	75

Sumber: Bank Panin KCU Palmerah

Berdasarkan tabel 1.1 data kinerja selama periode tiga tahun terakhir, dapat dilihat bahwa dari tahun 2022-2023 terdapat penurunan pada kualitas layanan karyawan sedangkan target kinerja meningkat setiap tahunnya. Pencapaian kinerja dari tahun ke tahun meningkatkan akan tetapi tidak memenuhi target kinerja yang diharapkan perusahaan dengan jumlah keluhan nasabah yang terus meningkat. Dapat dikatakan bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan secara keseluruhan. Sistem target yang diterima setiap karyawan selalu meningkat setiap tahunnya yang menyebabkan karyawan tidak memenuhi target. Tentunya mencapai sebuah target tidaklah mudah, menjadikannya target diperusahaan tidak tercapai, apalagi pemenuhan target yang terus mendesak dan peraturan perusahaan yang semakin meningkatkan target yang harus dicapai.



Dapat dilihat pada data observasi yang diperoleh peneliti terkait dengan kehadiran karyawan PT Bank Panin KCU Palmerah tahun 2023-2024 sebagai data pendukung atas permasalahan yang peneliti temukan.

Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan PT Bank Panin KCU Palmerah Jakarta Barat Tahun 2021-2023

No	Tahun	2021	2022	2023
1	Total Karyawan	104	108	112
2	Total Hari Kerja	250	250	250
3	Total Karyawan Hadir	25.560	26.472	27.018
4	Total Karyawan Tidak Hadir	440	528	982
5	Persentase Karyawan Hadir	98%	98%	96%
6	Persentase Karyawan Tidak Hadir	2%	2%	4%

Sumber: HRD PT Bank Panin KCU Palmerah

Berdasarkan tabel 1.2 tersebut, menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan di PT Bank Panin KCU Palmerah selama tiga tahun terakhir (2021:2023), memberikan gambaran meskipun jumlah karyawan bertambah, terdapat peningkatan dalam jumlah hari ketidakhadiran. Hal tersebut berdampak pada sedikit penurunan persentase kehadiran karyawan dari 98% pada tahun 2021 menjadi 96% pada tahun 2023. Meskipun persentase kehadiran masih cukup tinggi, akan tetapi kenaikan ketidakhadiran karyawan pada PT Bank Panin KCU Palmerah belum dikatakan baik yang disebabkan karena semakin banyaknya karyawan yang tidak hadir, karena berarti kerugian akibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan dan penurunan kinerja.

Melalui observasi awal, ditemukan bahwa pada PT Bank Panin KCU Palmerah terdapat motivasi kerja karyawan masih tergolong rendah, oleh karena itu menimbulkan berbagai masalah atau hambatan pada kurangnya kedisiplinan yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan secara keseluruhan. Karena motivasi kerja yang rendah juga menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. PT Bank Panin KCU Palmerah selalu menerapkan berbagai motivasi kepada para karyawannya, seperti memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah. Tidak hanya itu, PT Bank Panin KCU Palmerah memberikan bonus dan fasilitas yang memadai agar karyawan memberikan kontribusi terbaiknya dalam bekerja. Namun terdapat permasalahan lain yang menyebabkan motivasi tersebut berkurang. Dapat dilihat pada tabel motivasi kerja PT Bank Panin KCU Palmerah Jakarta Barat sebagai berikut:

Tabel 1.3
Data Pra-Survey Motivasi Kerja PT Bank Panin KCU Palmerah Jakarta Barat Tahun 2024

No	Indikator	Pertanyaan Pra-survei	Jumlah Responden	"Ya"	%	"Tidak"	%
1	Kebutuhan Fisik	Apakah Anda merasa gaji dan tunjangan fisik yang Anda terima sudah mencukupi kebutuhan sehari-hari?	30	24	80%	6	20%
2	Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan	Apakah Anda merasa aman dengan jaminan sosial, tunjangan kesehatan, dan asuransi yang disediakan oleh perusahaan?	30	21	70%	9	30%
3	Kebutuhan Sosial	Apakah Anda merasa diterima dan memiliki hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja?	30	22	73%	8	27%
4	Kebutuhan Penghargaan	Apakah Anda merasa dihargai dan dihormati oleh atasan serta rekan kerja?	30	18	60%	12	40%
5	Kebutuhan Perwujudan Diri	Apakah Anda merasa perusahaan menyediakan pelatihan dan pendidikan yang cukup untuk pengembangan diri Anda?	30	16	53%	14	46%

Sumber: prasurvei karyawan PT Panin Bank KCU Palmerah



Berdasarkan tabel 1.3 hasil prasurvei yang telah dilakukan terdapat motivasi kerja yang perlu diperbaiki. Pada poin pertanyaan nomor 1 dan 2 dapat dikatakan karyawan merasa kebutuhan fisiknya tercukupi dan merasa aman dengan jaminan yang diberikan perusahaan, namun pada point pertanyaan nomor 3, 4, dan 5, karyawan merasa kurang apresiasi dan merasa kurang puas dengan pelatihan yang diberikan. Dapat dilihat pada hasil jawaban yang diberikan kepada 30 responden dengan jawaban “ya” dan “tidak”. Data tersebut juga menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa cukup termotivasi dalam aspek kebutuhan sosial dan keamanan, namun aspek kebutuhan perwujudan diri (pelatihan dan pendidikan) memerlukan perhatian lebih dari manajemen.

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 Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden unik memilih jawaban tertentu

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 (2018:139) berpendapat "uji heteroskedastisitan bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain".

d. Uji Regresi Linier

Menurut Sugiyono (2019:277) yaitu: "Analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud bagaimana keadaan (naik turunnya) variable dependen (kriterium), bila dua atau lebih variable independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)".



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)

Menurut Supangat (2015:350) berpendapat analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan

g. Uji Hipotesis

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

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

No	Indikator	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Kebutuhan Fisik	Bonus yang diberikan perusahaan mendorong semangat kerja saya	0,811	0,211	Valid
2		Perusahaan menyediakan fasilitas perumahan atau tunjangan yang memadai untuk saya dan keluarga	0,829	0,211	Valid
3	Kebutuhan Keamanan	Perusahaan memberikan asuransi kecelakaan yang menjamin keamanan saat bekerja	0,826	0,211	Valid
4		Dana pensiun yang disediakan perusahaan memberikan rasa aman terhadap masa depan saya	0,870	0,211	Valid
5	Kebutuhan Sosial	Saya merasa nyaman berinteraksi dengan rekan kerja di perusahaan ini	0,827	0,211	Valid
6		Hubungan kerja saya dengan atasan sangat baik	0,853	0,211	Valid
7	Kebutuhan Penghargaan	Penghargaan yang diberikan perusahaan atas prestasi saya memotivasi saya untuk bekerja lebih baik	0,882	0,211	Valid
8		Atasan saya menghargai setiap usaha yang saya lakukan dalam pekerjaan	0,824	0,211	Valid
9	Kebutuhan Perwujudan Diri	Perusahaan menyediakan pelatihan yang membantu saya mengembangkan kemampuan profesional	0,763	0,211	Valid
10		Saya merasa memiliki peluang untuk mengembangkan karier di perusahaan ini	0,806	0,211	Valid

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja (X1) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,211) dari masing-masing pernyataan kuesioner yang diajukan. Artinya, dari



setiap pernyataan tersebut dinyatakan valid atau layak untuk diolah sebagai data penelitian dan diperbolehkan untuk melakukan uji berikutnya.

Berikut adalah hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja yang diperoleh menggunakan SPSS versi 26:

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Indikator	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Tingkat Absensi	Saya selalu hadir tepat waktu setiap hari kerja.	0,777	0,211	Valid
2		Saya memprioritaskan kehadiran di tempat kerja meskipun ada situasi pribadi yang kurang mendukung.	0,731	0,211	Valid
3		Tingkat absensi saya selama satu tahun terakhir sesuai dengan target kehadiran yang ditetapkan perusahaan.	0,781	0,211	Valid
4	Mematuhi Peraturan Perusahaan	Saya tidak pernah melanggar prosedur kerja yang telah ditentukan.	0,867	0,211	Valid
5		Saya memahami pentingnya mematuhi pedoman kerja untuk menjaga kelancaran proses kerja.	0,881	0,211	Valid
6	Penggunaan Waktu Secara Efektif	Saya menggunakan waktu kerja dengan sebaik-baiknya untuk menyelesaikan tugas.	0,848	0,211	Valid
7		Saya jarang menunda pekerjaan yang sudah direncanakan.	0,845	0,211	Valid
8		Saya mengelola waktu kerja dengan baik agar tidak terlalu banyak waktu yang terbuang.	0,863	0,211	Valid
9	Tanggung Jawab	Saya selalu berkomitmen untuk menyelesaikan tugas tepat waktu.	0,837	0,211	Valid
10		Saya tidak pernah mengabaikan tugas yang menjadi kewajiban saya.	0,827	0,211	Valid

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,211) dari masing-masing pernyataan kuesioner yang diajukan. Artinya, dari setiap pernyataan tersebut dinyatakan valid atau layak untuk diolah sebagai data penelitian dan diperbolehkan untuk melakukan uji berikutnya.

Berikut adalah hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan yang diperoleh menggunakan SPSS versi 26:



Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Kualitas	Saya selalu memastikan pekerjaan saya selesai dengan hasil yang baik.	0,821	0,211	Valid
2		Saya bekerja dengan teliti untuk menghindari kesalahan dalam tugas saya.	0,751	0,211	Valid
3		Hasil kerja saya konsisten dengan harapan perusahaan.	0,904	0,211	Valid
4	Kuantitas	Saya mampu menyelesaikan tugas dalam jumlah yang ditargetkan.	0,775	0,211	Valid
5		Saya menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan.	0,87	0,211	Valid
6		Saya dapat bekerja dengan cepat tanpa mengorbankan kualitas pekerjaan.	0,853	0,211	Valid
7	Pelaksanaan Tugas	Saya dapat menyesuaikan diri dengan baik terhadap perubahan dalam tugas kerja.	0,728	0,211	Valid
8		Saya menjalankan tugas dengan cara yang benar sesuai arahan perusahaan.	0,863	0,211	Valid
9	Tanggung Jawab	Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah saya lakukan.	0,856	0,211	Valid
10		Saya merasa bahwa pekerjaan yang diberikan kepada saya adalah tanggung jawab yang harus saya laksanakan dengan penuh komitmen.	0,814	0,211	Valid

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,211) dari masing-masing pernyataan kuesioner yang diajukan. Artinya, dari setiap pernyataan tersebut dinyatakan valid atau layak untuk diolah sebagai data penelitian dan diperbolehkan untuk melakukan uji berikutnya.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas pada variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal ini dapat dibuktikan dengan diperolehnya nilai *Cronbach's Alpha* > nilai Standar Cronbach's Alpha yaitu sebesar 0,600.

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen (Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja) dan Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keputusan
Motivasi Kerja (X1)	0,949	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,946	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,947	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti 2024

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalita Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.63574117
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.062
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

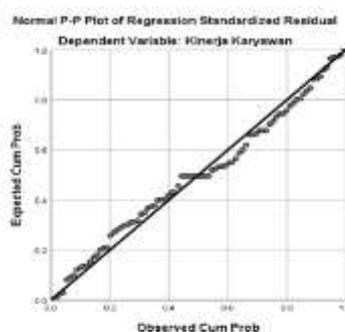
a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah peneliti 2024



Berdasarkan tabel 4.13 diatas, hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan bahwa nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,200 yang berarti nilai signifikan $0,200 > 0,05$. Pada uji tersebut dapat diartikan bahwa asumsi normalitas terpenuhi, yang berarti model regresi yang diuji memenuhi salah satu syarat analisis regresi linier, yaitu distribusi residual normal.

Selain menggunakan Kolmogorov Smirnov, uji normalitas juga dapat dilakukan dengan melihat sebaran titik-titik residual mengikuti garis diagonal. Sesuai dengan apa yang ditemukan dalam analisis diagram penyebaran menggunakan software SPSS versi 26, seperti yang ditunjukkan dalam gambar dibawah ini:



Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas P-Plot
Sumber: Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan gambar 4.3 uji normalitas P-Plot, dapat diartikan bahwa residual dari model regresi dapat dikatakan berdistribusi normal, karena titik-titik mengikuti garis diagonal secara konsisten. Grafik ini mendukung hasil uji normalitas statistik, seperti uji Kolmogorov-Smirnov yang telah dilakukan sebelumnya untuk memastikan data memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas *Variance Inflation Factor (VIF)*

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	5.065	1.592		3.180	.002		
	Motivasi Kerja	.263	.060	.312	4.396	.000	.359	2.788
	Disiplin Kerja	.611	.066	.653	9.209	.000	.359	2.788

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai VIF sebesar $2,788 < 10$, dan diperoleh nilai *Tolerance* sebesar $0,359 > 0,1$. Dari data tersebut dapat diartikan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja tidak saling mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Autokorelasi

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai Durbin Watson sebesar 1,992 yang berada dalam kriteria (1,550 - 2,460). Hal ini dapat diartikan bahwa uji tersebut tidak terjadi autokorelasi, sehingga model regresi dapat dianggap valid karena kesalahan pada satu



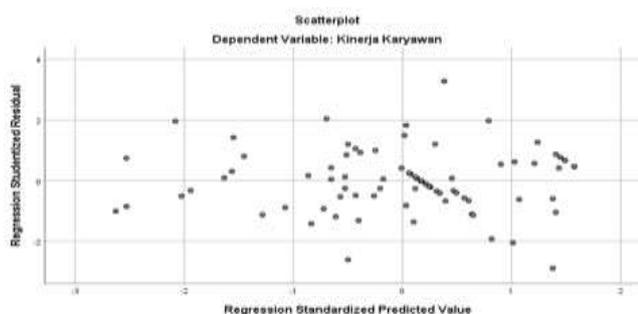
waktu tidak memengaruhi kesalahan pada waktu lainnya. Dengan tidak adanya autokorelasi, memastikan bahwa uji tersebut dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 4.16
Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson (DW Test)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.921 ^a	.849	.845	2.667	1.992

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

d. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.4
Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot
 Sumber: Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan hasil gambar 4.4, titik-titik pada grafik scatterplot tersebar tanpa pola yang jelas atau menyebar secara acak, serta titik-titik tersebut berada di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas, sehingga model ini dapat digunakan dengan layak.

3. Uji Asumsi Regresi Linier

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

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.065	1.592		3.180	.002
	Motivasi Kerja	.263	.060	.312	4.396	.000
	Disiplin Kerja	.611	.066	.653	9.209	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4.20 diatas, dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Unstandardized Coefficients* sehingga diperoleh persamaa, yaitu $Y = 5,065 + 0,263X_1 + 0,611X_2$. Dari analisis tabel tersebut dapat diketahui bahwa persamaan regresi mempunyai arti sebagai berikut:

- Jika Motivasi Kerja (X1) meningkat 1 unit, Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,263 unit, dengan asumsi variabel Disiplin Kerja (X2) tetap.
- Jika Disiplin Kerja (X2) meningkat 1 unit, Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,611 unit, dengan asumsi variabel Motivasi Kerja (X1) tetap.



- c. Nilai konstanta 5,065 menunjukkan bahwa jika Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja keduanya bernilai 0, maka Kinerja Karyawan berada pada tingkat 5,065.

4. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4.22
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial antara variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.834**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	87	87
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.834**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	87	87

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

Berdasarkan tabel 4.22 diatas, menunjukkan nilai Sig. 0,000 < 0,05, terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen (X1) dengan variabel dependen (Y). Data tersebut menunjukkan nilai *Perason Correlation* sebesar 0,834 yang berada pada nilai interval (0,800 s/d 1,000) pada kategori kekuatan hubungan Sangat Kuat. Maka, nilai ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) memiliki hubungan yang sangat kuat dengan Kinerja Karyawan (Y). Variabel Motivasi Kerja memiliki korelasi positif yang kuat dengan Kinerja Karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin tinggi pula kinerja karyawan Bank Panin KCU Palmerah.

Tabel 4.23
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial antara variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.902**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	87	87
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.902**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	87	87

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

Berdasarkan tabel 4.23 diatas, menunjukkan nilai Sig. 0,000 < 0,05, terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen (X2) dengan variabel dependen (Y). Data tersebut menunjukkan nilai *Perason Correlation* sebesar 0,902 yang berada pada nilai interval (0,800 s/d 1,000) pada kategori kekuatan hubungan Sangat Kuat. Maka, nilai ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X2) memiliki hubungan yang sangat kuat dengan Kinerja Karyawan (Y). Variabel Disiplin Kerja memiliki korelasi positif yang sangat kuat dengan Kinerja Karyawan. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja karyawan, semakin tinggi pula kinerja karyawan Bank Panin KCU Palmerah. Korelasi yang lebih tinggi pada disiplin kerja (0,902) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh atau hubungan yang lebih kuat terhadap kinerja dibandingkan motivasi kerja.



Tabel 4.24
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan antara variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations				
		Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.801 ^{**}	.834 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	87	87	87
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.801 ^{**}	1	.902 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	87	87	87
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.834 ^{**}	.902 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	87	87	87

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

Berdasarkan tabel 4.24 diatas, menunjukkan nilai Sig. $0,000 < 0,05$, terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen (X1 dan X2) dengan variabel dependen (Y). Data tersebut menunjukkan nilai *Perason Correlation* X1 sebesar 0,834 dan *Perason Correlation* X2 sebesar 0,902 yang berada pada nilai interval (0,800 s/d 1,000) pada kategori kekuatan hubungan Sangat Kuat. Korelasi ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama memiliki hubungan positif dan kuat dengan variabel dependen. Nilai korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa kombinasi motivasi dan disiplin yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan Bank Panin KCU Palmerah secara keseluruhan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal, perusahaan harus memperhatikan peningkatan motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersamaan.

5. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.25
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial antara variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 ^a	.696	.692	3.758

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4.25 diatas, menunjukkan nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,696 atau 69,6%. Artinya, 69,6% variasi dalam Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja (X1). Sisanya, 30,4%, dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar Motivasi Kerja. Motivasi Kerja (X1) memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Nilai 69,6% menunjukkan bahwa motivasi kerja memainkan peran yang kuat tetapi tidak sepenuhnya dominan. Faktor-faktor lain di luar motivasi kerja juga berperan, sehingga perlu mempertimbangkan aspek lain seperti lingkungan kerja, pelatihan, dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh.

Tabel 4.26
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial antara variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902 ^a	.814	.812	2.940

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti 2024



Berdasarkan tabel 4.26 diatas, menunjukkan nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,814 atau 81,4%. Artinya, 81,4% variasi dalam Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja (X2). Sisanya, 18,6%, dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar Disiplin Kerja. Disiplin Kerja (X2) memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan motivasi kerja. Dengan nilai 81,4%, disiplin kerja merupakan faktor yang sangat penting dan lebih dominan dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Faktor-faktor lain di luar disiplin kerja juga berperan, sehingga perlu mempertimbangkan aspek lain seperti lingkungan kerja, pelatihan, dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh.

Tabel 4.27
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan antara variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.921 ^a	.849	.845	2.667

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

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4.27 diatas, menunjukkan nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,849 atau 84,9%. Hal Ini berarti 84,9% variasi dalam Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2). Sisanya, yaitu 15,1%, dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar kedua variabel tersebut. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu fokus pada peningkatan motivasi dan disiplin kerja secara bersamaan, sambil tetap memperhatikan faktor-faktor pendukung lainnya.

6. Uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.28 diatas, hasil uji t yang diperoleh dari data tersebut nilai Sig. $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperoleh nilai t-hitung $>$ t-tabel yaitu $(13,946 > 1,989)$ maka, Motivasi Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) H_{01} “ditolak” dan H_{a1} “diterima”. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan.

Tabel 4.28
Hasil Uji T Secara Parsial antara variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.216	1.959		6.235	.000
	Motivasi Kerja	.704	.050	.834	13.946	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti 2024



Tabel 4.29
Hasil Uji T Secara Parsial antara variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.913	1.743		3.393	.001
	Disiplin Kerja	.845	.044	.902	19.277	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4.29 diatas, hasil uji t yang diperoleh dari data tersebut nilai Sig. $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa baik motivasi kerja maupun disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperoleh nilai t-hitung $>$ t-tabel yaitu $(19,277 > 1,989)$ maka, Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) H_{02} “ditolak” dan H_{a2} “diterima”. Semakin tinggi disiplin kerja karyawan, semakin optimal kinerjanya.

Tabel 4.30
Hasil Uji F Secara Simultan antara variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3350.363	2	1675.181	235.525	.000 ^b
	Residual	597.453	84	7.113		
	Total	3947.816	86			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4.30 diatas, diperoleh nilai Sig. $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen (Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) adalah signifikan secara statistik. Diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel yaitu sebesar $(235,525 > 3,11)$. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan secara signifikan mampu menjelaskan variansi dalam data kinerja karyawan. Maka, Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan H_{03} “ditolak” dan H_{a3} “diterima”. Hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memerhatikan aspek motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersamaan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan di PT Bank Panin KCU Palmerah Jakarta Barat. Model regresi yang digunakan valid untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian yang telah disampaikan pada bab-bab sebelumnya dari hasil analisis dan pembahasan mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Panin KCU Palmerah Jakarta Barat” dapat disimpulkan bahwa:



1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,834 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat, nilai determinasi atau kontribusi mempunyai pengaruh yang kuat tetapi tidak sepenuhnya dominan yaitu sebesar 0,696 atau sebesar 69,6% sedangkan sisanya sebesar 30,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($13,946 > 1,989$). Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, maka terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Panin KCU Palmerah Jakarta Barat. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,902 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat, nilai determinasi atau kontribusi mempunyai pengaruh yang kuat dan dominan yaitu sebesar 0,814 atau sebesar 81,4% sedangkan sisanya sebesar 18,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($19,277 > 1,989$). Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, maka terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Panin KCU Palmerah Jakarta Barat. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja karyawan, semakin optimal kinerjanya

3. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,834 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat dan bentuk hubungannya adalah positif. Nilai determinasi atau kontribusi mempunyai pengaruh yang signifikan yaitu sebesar 0,849 atau sebesar 84,9% sedangkan sisanya sebesar 15,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($235,525 > 3,11$). Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Maka, secara simultan variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan PT Bank Panin KCU Palmerah Jakarta Barat. Artinya, perusahaan perlu memerhatikan aspek motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersamaan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan di PT Bank Panin KCU Palmerah Jakarta Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Asmike, M & Sari, P. O. (2022). *Manajemen Kinerja "Meningkatkan Keunggulan Bersaing"*. Madiun: Unipma Press
- Chaerudin, Ali, Intan Hartaningtyas Rani, dan Velma Alicia. 2020. *SUMBER DAYA MANUSIA PILAR UTAMA KEGIATAN OPERASIONAL ORGANISASI*. Sukabumi, Jawa Barat: Jejak.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design : qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Singapore: Sage Publication
- Fauzi, dan Irviani Rita. 2018. *PENGANTAR MANAJEMEN*. Yogyakarta: PENERBIT ANDI.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: BPUD



- Hutahaean, E. S. H & Perdini, T. A. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Mahasiswa Psikologi*. Jawa Tengah: PT Pena Persada Kerta Utama
- Ichsan, Reza Nurul, Lukman Nasution, dan Sarman Sinaga. 2021. *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Medan: CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Istijanto. (2018). *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Jabid, Abdullah W., Rahayu Puji Suci, Priyono, dan Abd. Wahab Hasyim. 2022. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA INTERNASIONAL*. Malang: Literasi Nusantara.
- Mulia, Rizki Afri. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja)*. Cetakan Pertama. Jawa Tengah: CV.EUREKA MEDIA AKSARA.
- Nugroho, Dian Ari. 2017. *PENGANTAR MANAJEMEN untuk ORGANISASI BISNIS, PUBLIK, DAN NIRLABA*. Malang: UB Press.
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., Sulistyan, R. B. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Buku Ajar Perkuliahan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa Akuntansi dan Manajemen*. Lumajang: Widya Gama Press
- Safrizal, H. B. A. (2023). *Monograf Disiplin Kerja, Reward Dan Kinerja Karyawan UMKM*. Purbalingga: CV.Eureka Media Aksara
- Sedarmayanti, Hajah. 2017. *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Edisi revisi, Cetakan kelima. Bandung: Refika Aditama.
- Silaen, S. (2018). *Metodologi penelitian sosial untuk penulisan skripsi dan tesis*. Bogor: In Media
- Solong, H. A. (2020). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Menunjang Kinerja Aparatur Berkualitas*. Yogyakarta: Deepublish
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kebijakan pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, R&D dan penelitian evaluasi*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Tindakan*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwindia, I. G & Wati, N. N. K. (2021). *Kinerja Pegawai Ditinjau dari Faktor Kepemimpinan Moderat Berlandaskan Tri Kaya Parisudha, Sikap Sosial, dan Kemampuan Kerjasama*. Bali: Mpu Kuturan Press
- Widiana, M. E. (2020). *Buku Ajar Pengantar Manajemen*. Purwokerto: CV Pena Persada
- Apriyanto, Prahyudi, dan Siswoyo Haryono. 2020. "PENGARUH TEKANAN KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP INTENSI TURNOVER: PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA." *MANAJEMEN DEWANTARA* 4 (1): 33–45. <https://doi.org/10.26460/md.v4i1.7672>.
- Kitta, Syafruddin, Nurhaeda Nurhaeda, dan Muhammad Idris. 2023. "Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Jesya* 6 (1): 297–309. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.933>.
- Pranitasari, Diah, dan Khusnul Khotimah. 2021. "Analisis Disiplin Kerja Karyawan" 18 (01).
- Primandaru, Dinarizka Leksi, Diana Sulianti Tobing, dan Dewi Prihatini. 2018. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PT. KERETA API INDONESIA



- (PERSERO) DAOP IX JEMBER.” *BISMA* 12 (2): 204.
<https://doi.org/10.19184/bisma.v12i2.7890>.
- Putra, Maha, Mukharom Mukharom, dan Arief Teguh Nugroho. 2021. “Pengaruh Pelatihan, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT World Innovative Telecommunication.” *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 5 (1): 151.
<https://doi.org/10.32493/JJSDM.v5i1.13151>.
- Soejarminto, Yos, dan Rahmat Hidayat. 2022. “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang.” *IKRAITH-EKONOMIKA* 6 (1): 22–32. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2465>.
- Wahyudi, Dedy, Abshor Marantika, dan Yusup Yusup. 2022. “PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN FASILITAS KANTOR TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN KAMPAR.” *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 5 (1): 887–98. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.658>.
- Widhi Wicaksono, Umi Narimawati. 2022. “The Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at PT. Pancaran Karya Citra Jakarta,” Maret. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.6400056>.