

## **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mesh (*Management Environment Safety Health*) Pada PT. Nikomas Gemilang Divisi Nike**

Ahmad Yusup<sup>1)</sup>, Angrian Permana<sup>2)</sup>, Dewi Surani<sup>3)</sup>.

Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Bangsa<sup>1,2,3)</sup>  
yusupahmad153@gmail.com<sup>1)</sup>, mr.angrianpermana@gmail.com<sup>2)</sup>,  
suranidewiahead@gmail.com<sup>3)</sup>

### **Abstract**

*There are problems that must be fixed at PT. Nikomas Gemilang Serang Nike MESH Division. The problem is the lack of implementation of performance in carrying out tasks so that the work is not immediately resolved in compiling reports based on their responsibilities, currently there are employees who come late when they come to work, lack of attention from the leadership to employees and picky employees they like, So that employees who don't get attention feel ignored. This study aims to determine: the effect of work motivation on employee performance, the effect of work discipline on employee performance, the effect of work motivation and work discipline on employee performance at PT. Nikomas Gemilang Serang Nike MESH Division. This research method uses an associative quantitative method with causality. The population and samples used in this study were employees at PT. Nikomas Gemilang Serang Nike MESH Division, which has 56 employees. The sampling technique in this study uses a saturated sample where all the population is sampled. The results of this study indicate that: 1. There is a positive and significant effect of work motivation on employee performance. 2. There is a positive and significant effect of work discipline on employee performance. 3. There is a positive and significant effect of work motivation and work discipline together on employee performance at PT. Nikomas Gemilang Serang Nike MESH Division.*

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

### **Abstrak**

Terdapat masalah yang harus diperbaiki pada PT. Nikomas Gemilang Serang Divisi MESH Nike. Masalah tersebut adalah Kurangnya pelaksanaan kinerja dalam melaksanakan tugas sehingga pekerjaan tidak segera terselesaikan dalam menyusun laporan-laporan berdasarkan tanggung jawabnya, saat ini masih ada karyawan yang datang terlambat ketika masuk kerja, kurangnya perhatian dari pimpinan kepada karyawan serta pilih-pilih karyawan yang disenanginya, sehingga pegawai yang tidak mendapat perhatian merasa diacuhkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nikomas Gemilang Serang Divisi MESH Nike. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif yang bersifat kausalitas. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Nikomas Gemilang Serang Divisi MESH Nike yang berjumlah 56 karyawan. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1. Terdapat pengaruh yang

positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. 2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. 3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nikomas Gemilang Serang Divisi MESH Nike.

**Kata Kunci** : Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Menghadapi era globalisasi dan liberalisasi dalam dunia kerja, terjadi berbagai perubahan di dalam hampir semua aspek. Kelangsungan hidup organisasi sangat tergantung kepada kemampuan sumber daya manusia untuk memberikan respon terhadap perubahan tersebut secara efektif. Pada organisasi, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan kurang optimalnya hasil yang diberikan karyawan kepada organisasinya baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut.

Setiap perusahaan selalu memiliki tujuan yang ingin dicapai, tujuan tersebut diantaranya adalah mendapatkan keuntungan yang besar sehingga dapat membantu tercapainya tujuan-tujuan lain yang dimiliki oleh perusahaan. Namun demikian, semakin pesatnya perkembangan teknologi dan informasi menuntut setiap perusahaan harus berusaha agar selalu menjadi yang unggul dalam bidangnya. Konsekuensinya, perusahaan perlu melakukan berbagai macam strategi serta taktik yang tetap guna mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Moehariono (2009) mengatakan bahwa keberadaan sumber daya manusia (*human capital*) berperan penting untuk memenuhi kebutuhan perusahaan mencapai tujuannya. Oleh karena itu, manajemen perlu memikirkan cara untuk mengelola sumber daya manusianya dengan tepat agar dapat bekerja secara optimal dan berkontribusi dalam menjalankan perusahaan. Jika karyawan memiliki tingkat kinerja yang tinggi maka produktivitasnya akan tinggi, begitu pula sebaliknya, karyawan yang tidak dapat mencapai target kinerja merupakan karyawan yang tidak produktif.

Hasibuan (2015) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Selain itu, kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja. Kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula. Salah satu tanggungjawab bagian MESH (*Management Environment Safety Health*) yaitu bagaimana mereka dapat mensosialisasikan program-program keselamatan kerja, sehingga tercegahnya kecelakaan kerja.

Hasil penilaian kinerja karyawan Bagian MESH pada tahun 2020, karyawan yang mendapatkan nilai baik sebesar 16 orang karyawan dengan persentasi (29%), kemudian karyawan yang mendapatkan nilai cukup 24 orang karyawan dengan

persentasi (43%), kemudian karyawan yang mendapatkan nilai kurang 16 orang karyawan dengan persentasi (28%). Karyawan yang memiliki nilai yang kurang dan cukup harus bisa meningkat menjadi baik.

Pada tahun 2020 karyawan yang mengalami kecelakaan kerja tinggi. Hal ini disebabkan terdapat beberapa papan peringatan yang terlepas sehingga karyawan tidak bisa melihat tanda peringatan atau tanda bahaya. Pasal 14 huruf (b) Undang-Undang Republik Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja menyebutkan bahwa kewajiban pengurus dalam hal ini adalah bagian MESH (*Management Environment Safety Health*) wajib memasang dalam tempat kerja yang dipimpinya, semua gambar keselamatan kerja yang diwajibkan dan semua bahan pembinaan lainnya, pada tempat-tempat yang mudah dilihat dan terbaca menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli Keselamatan Kerja. Selain itu masih banyak pula karyawan yang melalaikan keselamatan kerja mereka dengan tidak memakai alat pelindung diri pada saat melakukan pekerjaan. Pelanggaran lain nya adalah penggunaan alat kerja yang tidak sesuai oleh fungsinya. Selain itu, masih sering ditemukan pelanggaran individu seperti karyawan tidak melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur perusahaan dan pelanggaran ijin kerja seperti melakukan pekerjaan lain yang bukan tugas dan wewenangnya tanpa mengajukan ijin kerja. Peran dari MESH (*Management Environment Safety Health*) diantaranya yaitu memastikan seluruh karyawan dan juga tamu perusahaan menerapkan standar kesehatan dan keselamatan kerja di lingkungan pabrik atau perusahaan. Kemudian menangani kecelakaan dan menyelidiki penyebab kecelakaan kerja. Melihat hal kejadian-kejadian tersebut maka kinerja karyawan bagian MESH (*Management Environment Safety Health*) kurang optimal terutama untuk melakukan pencegahan-pencegahan. Semakin banyaknya kecelakaan kerja, berarti kinerja karyawan bagian MESH (*Management Environment Safety Health*) kurang optimal.

Kurang optimalnya kinerja karyawan dikarenakan beberapa sebab yang diantaranya motivasi dalam bekerja. Motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Mas'ud (2012) mengatakan bahwa motivasi sebagai pendorong (penggerak) yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak. Untuk dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik membutuhkan motivasi dari setiap karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi. Setiap orang mempunyai sesuatu yang dapat memicu (menggerakkan) baik itu berupa kebutuhan material, emosional, spiritual, maupun nilai-nilai atau keyakinan tertentu. Selain motivasi dalam bekerja, kedisiplinan dalam kerja juga sangat diperlukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga

seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Sastrohadiwiryo (2010) mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Fahmi (2013) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Sedangkan Gaol (2014) menjelaskan kinerja sebagai perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut sesuai dengan perannya dalam organisasi. Mangkunegara (2017) mendefinisikan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendapat lain, Mulyadi (2015) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2016) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, sikap, kehandalan dan tanggung jawab.

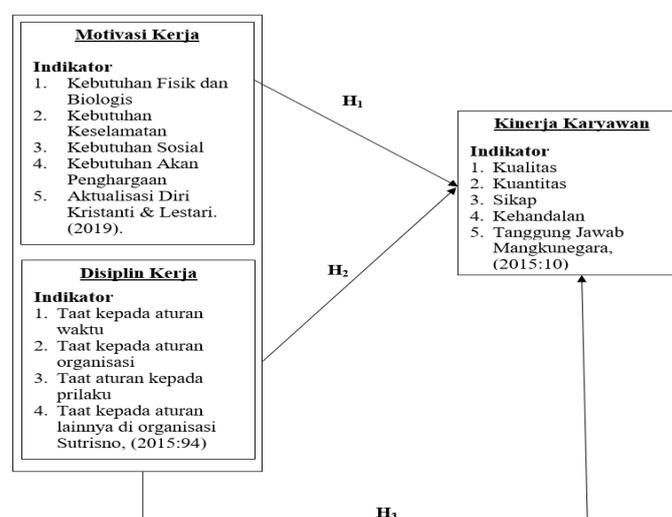
### **Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2015) yang dikutip oleh Sunyoto, motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang; setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Sedangkan Sutrisno (2016) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak-tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi. Suatu motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Motivasi menurut Riniwati (2016) adalah keadaan internal individu yang melahirkan kekuatan, kegairahan dan dinamika yang mengarahkan tingkah laku pada tujuan. Hal ini berarti motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Lebih lanjut, Winardi (2016) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif. Sedangkan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2015) pengertian 10

Motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Abraham Maslow yang dikutip oleh Kristanti & Lestari (2019) yaitu kebutuhan fisik dan biologis, kebutuhan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, aktualisasi diri.

## Disiplin Kerja

Rivai (2013) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan Sutrisno (2016) menyatakan bahwa disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Sastrohadiwiryo (2010) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sementara Siagian (2010) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendukung para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Disisi lain Sinambela (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Indikator untuk mengukur disiplin kerja menurut Sutrisno (2016) yaitu taat kepada aturan waktu, taat kepada aturan organisasi, taat aturan kepada perilaku, taat kepada aturan lainnya.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Dari Gambar 1 di atas pada penelitian ini dilakukan pengukuran variabel independen yaitu Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan kajian teoritis dan penyusunan kerangka berpikir dengan asumsi hubungan antara variable bebas dengan variable terikat baik secara terpisah maupun bersama-sama, maka peneliti mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- 1) Diduga Motivasi Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- 2) Diduga Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- 3) Diduga Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## **METODE**

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Sugiyono (2015) Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Peneliti mengamati aspek-aspek yang berkaitan erat dengan masalah yang diteliti secara lebih spesifik, sehingga diperoleh data yang menunjang dalam penyusunan laporan penelitian ini untuk diproses dan dianalisis. Berdasarkan teori yang telah dipelajari, diperoleh gambaran mengenai objek dan dapat ditarik kesimpulan mengenai masalah yang diteliti. Metode yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian deskriptif asosiatif merupakan penelitian yang berusaha mencari hubungan antara dua variabel atau lebih. Kemudian untuk mengukur variabel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *skala Likert* untuk mengukur variabel Motivasi kerja, variabel Disiplin kerja dan variabel kinerja karyawan. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Nikomas Gemilang Divisi MESH Nike. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Sedangkan teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh dimana jumlah karyawan PT. Nikomas Gemilang Divisi MESH Nike yang terbatas hanya 56 karyawan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 56 karyawan. Penulis menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer ialah data yang diperoleh langsung dari sumbernya yaitu karyawan pada PT. Nikomas Gemilang Divisi MESH Nike dengan mengisi kuesioner dengan Skala *Likert* 5 sangat setuju, 4 setuju, 3 ragu-ragu, 2 tidak setuju, 1 sangat tidak setuju. Data sekunder ialah data yang diperoleh dari perusahaan.

Penulis menggunakan analisis data dengan menggunakan program bantuan *SPSS Versi 25*, analisis deskriptif untuk menggambarkan variabel. Kemudian penulis melanjutkan analisis meliputi uji validitas dan perhitungan reliabilitas, kemudian dilanjut dengan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas data, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi. Dilanjut dengan uji koefisien korelasi, uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi dan pengujian hipotesis meliputi uji t dan uji f.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan/pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Berikut ini hasil uji validitas penulis sajikan pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

	Butir Pernyataan <i>Corrected Item-Total Correlation</i>				Tingkat Validitas dengan r-tabel	
Y_1	.440	X1_1	.693	X2_1	.677	>0,263 = Valid
Y_2	.734	X1_2	.664	X2_2	.703	>0,263 = Valid
Y_3	.512	X1_3	.517	X2_3	.428	>0,263 = Valid
Y_4	.513	X1_4	.753	X2_4	.624	>0,263 = Valid
Y_5	.708	X1_5	.457	X2_5	.403	>0,263 = Valid
Y_6	.493	X1_6	.693	X2_6	.418	>0,263 = Valid
Y_7	.561	X1_7	.655	X2_7	.689	>0,263 = Valid
Y_8	.583	X1_8	.465	X2_8	.708	>0,263 = Valid
Y_9	.488	X1_9	.733	X2_9	.367	>0,263 = Valid
Y_10	.486	X1_10	.457	X2_10	.394	>0,263 = Valid
Y_11	.583	X1_11	.687	X2_11	.496	>0,263 = Valid
Y_12	.513	X1_12	.664	X2_12	.674	>0,263 = Valid
Y_13	.522	X1_13	.504	X2_13	.676	>0,263 = Valid
Y_14	.487	X1_14	.733	X2_14	.692	>0,263 = Valid
Y_15	.708	X1_15	.666	X2_15	.708	>0,263 = Valid

Sumber: Data Diolah menggunakan SPSS v25

Dari tabel 1 di atas, 15 item pada masing variable pada tiap-tiap indikator pernyataan dikorelasikan dengan total.  $R_{hitung}$  dari 1 sampai 15 dapat dilihat pada kolom *corrected item-total corretation*. Selanjutnya  $R_{hitung}$  tersebut dapat dikonsultasikan dengan  $r_{tabel}$ , dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 56, nilai  $r_{tabel}$  diperoleh dengan tingkat kesalahan 5% atau 0.05 dan  $n-k = 54$ , maka  $r_{tabel} = 0.263$ .  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan dari tiap-tiap indicator dari variabel kinerja karyawan, motivasi kerja dan disiplin kerja dinyatakan valid. Hasil perhitungan reliabilitas dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Kinerja karyawan	0.888	Reliabel
Motivasi Kerja	0.910	Reliabel
Disiplin Kerja	0.903	Reliabel

Sumber: Data Diolah menggunakan SPSS v25

Dari Tabel 2 di atas, diperoleh koefisien reliabilitas dari masing-masing variabel karena hasil perhitungan ini lebih besar dari koefisien korelasi  $> 0.60$  (*scaleofthumb*,

*munally*), maka dapat disimpulkan bahwa dari tiap-tiap variabel adalah *reliable*. Selanjutnya uji normalitas data, uji normalitas merupakan pengujian yang digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendeteksi normal. Penulis menggunakan *one sample KS Klomogorv Smirnov* dapat dilihat pada Tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3. Uji Normalitas Data dengan *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.25669356
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.040
	Negative	-.054
Test Statistic		.054
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- 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 Hasil Oleh SPSS 25

Berdasarkan tabel 3 di atas. *Kolmogorov-Smirnov Test* dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai *Kolmogorov-Smirnov Asymp. Sig. (2-tailed)* dengan nilai probabilitas signifikansi  $0.200 > 0.05$ . Hal ini berarti data terdistribusi normal. Selanjutnya yaitu uji multikolinearitas, uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antara variabel independen dalam model regresi. Syarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Dalam penelitian ini akan dilakukan uji multikolinearitas dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* pada model regresi, pada umumnya jika  $VIF < 10$  dan nilai *tolerance*  $< 1$  atau mendekati 1, maka variabel tersebut tidak mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

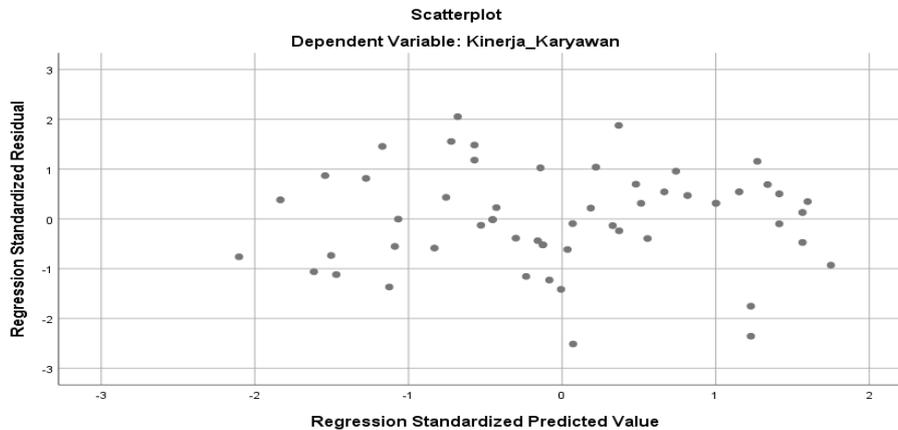
Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi_Kerja	.224	4.469
	Disiplin_Kerja	.224	4.469

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4 di atas, *Coefficients* menunjukkan bahwa nilai VIF variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) adalah 4.469 yang berarti nilai  $VIF < 10$ . Sedangkan nilai *tolerance* variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan variabel Motivasi ( $X_2$ ) adalah 0.224 yang berarti nilai *tolerance*  $< 1$ , dengan demikian dari hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS v25 dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak ada

gejala multikolinearitas. Kemudian untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas, maka dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot*. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, secara titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 2 di atas, *scatter p-plot*, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Pengujian autokorelasi ini dilakukan dengan menggunakan uji Durbin Waston. Autokorelasi tidak terjadi bila nilai  $d = 2$  atau mendekati 2. Autokorelasi positif jika  $d$  mendekati 0. Sedangkan autokorelasi negatif apabila  $d$  mendekati 4. Adapun hasil pengujian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Autokorelasi

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>	
Model	Durbin-Watson
1	2.049 <sup>a</sup>

a. Predictors: (Constant), Disiplin\_Kerja, Motivasi\_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Data Hasil Oleh SPSS

Berdasarkan table 5 di atas, hasil pengolahan data dengan program *SPSS 25*, diperoleh nilai test Durbin Waston sebesar 2.049, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala autokorelasi antara variabel bebas Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Analisis korelasi sederhana (*Bivariate correlation*) digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel atau lebih dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Nilai korelasi ( $r$ ) berkisar antara 1 sampai -1.

Tabel 6. Korelasi Sederhana

<b>Correlations</b>				
		Kinerja_Karyawan n	Motivasi_Kerja	Disiplin_Kerja
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	1	.873**	.920**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	56	56	56
Motivasi_Kerja	Pearson Correlation	.873**	1	.881**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	56	56	56
Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	.920**	.881**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	56	56	56

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

Berdasarkan tabel 6 di atas, nilai koefisien korelasi pada tabel hasil SPSS Versi 25 untuk Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) 0.873 menunjukkan hubungan yang sangat kuat berada pada interpretasi koefisien korelasi 0.800 – 1.000. Untuk karakteristik Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) 0.920 menunjukkan hubungan yang sangat kuat berada pada interpretasi koefisien korelasi 0.800 – 1.000.

Tabel 7. Hasil Uji Korelasi Berganda

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.929 <sup>a</sup>	.863	.858	3.318

a. Predictors: (Constant), Disiplin\_Kerja, Motivasi\_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber data: hasil olah SPSS 25

Berdasarkan Tabel 7 di atas, terdapat hubungan yang sangat kuat antara Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil perhitungan IBM SPSS Statistics 25 diperoleh R sebesar 0.929, hal ini menunjukkan bahwa tingkat korelasi atau hubungan variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sangat kuat berada pada interpretasi koefisien korelasi 0.800 – 1.000. Uji selanjutnya yaitu uji regresi linier berganda, analisis ini berguna untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen apa bila variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.853	3.238		1.499	.140
	Motivasi_Kerja	.298	.113	.283	2.635	.011
	Disiplin_Kerja	.620	.099	.670	6.248	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber data: hasil olah SPSS 25

Sesuai dengan persamaan garis regresi yang diperoleh, maka model regresi tersebut dapat diinterpretasikan yaitu Konstanta sebesar 4.853 artinya jika motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) nilainya adalah nol, maka kinerja karyawan (Y) adalah tetap 4.853. Nilai koefisien regresi motivasi kerja ( $X_1$ ) bernilai positif sebesar 0.298. Artinya jika motivasi kerja ( $X_1$ ) mengalami kenaikan sebesar 1 kali atau 100%, maka kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0.298 kali. Nilai koefisien regresi disiplin kerja ( $X_2$ ) bernilai positif sebesar 0.620. Artinya jika disiplin kerja ( $X_2$ ) mengalami kenaikan sebesar 1 kali atau 100%, maka kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0.620 kali.

Koefisien Determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel. Koefisien determinasi ini digunakan karena dapat menjelaskan kebaikan dari model regresi dalam variabel *dependent*. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi maka semakin baik pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel *dependent*.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.929 <sup>a</sup>	.863	.858	3.318

a. Predictors: (Constant), Disiplin\_Kerja, Motivasi\_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber data : hasil olah SPSS 25

Berdasarkan tabel 9 di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.863. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berkontribusi 86,3% terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya 13.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikuti sertakan dalam penelitian ini.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel tersebut signifikan atau tidak. Maka, untuk mengetahui hipotesis tersebut dilakukan dengan Uji-t yang bertujuan untuk melihat signifikan atau tidaknya variabel bebas dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 10. Uji Hipotesis Secara Parsial Variabel Independen Terhadap Dependen

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.853	3.238		1.499	.140
	Motivasi_Kerja	.298	.113	.283	2.635	.011
	Disiplin_Kerja	.620	.099	.670	6.248	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25

Dari Tabel 10 di atas, nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.635 > 2.005$ ) dan nilai signifikansi  $0.011 < \alpha$  (0.05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh

bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Untuk Disiplin Kerja nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6.248 > 2.005$ ) dan nilai signifikansi  $0.000 < \alpha$  (0,05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 11. Uji Hipotesis Simultan Dengan F-test

Model	ANOVA <sup>a</sup>					
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3689.167	2	1844.584	167.594	.000 <sup>b</sup>
	Residual	583.333	53	11.006		
	Total	4272.500	55			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin\_Kerja, Motivasi\_Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25

Berdasarkan Tabel 11 di atas hasil pengolahan SPSS V. 25 diperoleh nilai F hitung sebesar 167.594 hasil ini kemudian dibandingkan dengan F tabel. Dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5% (0.05), dan  $df : n-k-1 = 56-2-1 = 53$  maka diperoleh F tabel sebesar 3.17. Karena nilai F hitung (167.594) > F tabel (3.17), maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan diperoleh nilai t-hitung sebesar 2.635 > t-tabel 2005 dan nilai 0.011 < sig (0.05). Hasil ini menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Responden mengungkapkan bahwa kebutuhan fisik biologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan karyawan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, aktualisasi diri akan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, kehandalan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta tanggung jawab karyawan dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Nikomas Gemilang Serang Divisi MESH Nike. Untuk karakteristik Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) 0.873 menunjukkan hubungan yang sangat kuat berada pada interpretasi koefisien korelasi 0,800 – 1000.

Menurut Hasibuan (2015) yang dikutip oleh Sunyoto, motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang; setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Sedangkan Sutrisno (2016) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku,

sikap, dan tindak-tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutanjar & Saryono, (2019), yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai, Program Studi Manajemen Pascasarjana Universitas Galuh Ciamis, Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian disimpulkan bahwa pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar mempunyai motivasi yang tinggi serta memiliki kinerja pegawai yang tinggi. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar. Artinya apabila motivasi tinggi maka kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar akan meningkat.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan diperoleh nilai t-hitung sebesar  $6.248 > t\text{-tabel } 2005$  dan nilai  $0.000 < sig (0.05)$ . Hasil ini menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Responden mengungkapkan bahwa taat kepada aturan waktu, taat kepada aturan organisasi, taat kepada aturan perilaku, taat kepada aturan lainnya pada organisasi, akan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, kehandalan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta tanggung jawab karyawan dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Nikomas Gemilang Serang Divisi MESH Nike. Untuk karakteristik Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )  $0.920$  menunjukkan hubungan yang sangat kuat berada pada interpretasi koefisien korelasi  $0,800-1000$ . Rivai (2011) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan Sutrisno (2016) menyatakan bahwa disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

### **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan diperoleh nilai F-hitung sebesar  $167.594 > F\text{-tabel } 3.17$  dan nilai  $0.000 < sig (0.05)$ . Hasil ini menjelaskan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Responden mengungkapkan bahwa kebutuhan fisik biologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan karyawan, kebutuhan

sosial, kebutuhan akan penghargaan, aktualisasi diri serta taat kepada aturan waktu, taat kepada aturan organisasi, taat kepada aturan perilaku, taat kepada aturan lainnya pada organisasi akan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, kehandalan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta tanggung jawab karyawan dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Nikomas Gemilang Serang Divisi MESH Nike. Untuk karakteristik Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) 0.929 menunjukkan hubungan yang sangat kuat berada pada interpretasi koefisien korelasi 0,800 – 1000.

Penelitian yang dilakukan oleh Surwanto, (2019), yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan, mencatat pada hasil penelitiannya dari hasil uji statistik dapat dijelaskan bahwa pengaruh antara variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap Kinerja ( $Y$ ) positif dan signifikan karena nilai  $F_{hitung} >$  nilai  $F_{tabel}$  yaitu  $51.101 > 2.70$  dan nilai signifikan  $< 0.05$  sehingga  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Hasil persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dilihat bahwa koefisien regresi yang diperoleh variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja, artinya setiap ada peningkatan variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja akan meningkatkan pula Kinerja. Adapun persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: 1) Nilai konstanta intersep sebesar 5.103 merupakan nilai konstanta Nilai koefisien regresi variabel Disiplin terhadap Kinerja adalah sebesar 0.171. Hal ini berarti jika variabel Kepemimpinan naik 1 satuan akan meningkat variable Kinerja sebesar 0.171, dengan asumsi variabel Disiplin dan Motivasi dianggap konstan. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja adalah sebesar 1.028. Hal ini berarti jika variabel Motivasi Kerja meningkat 1 satuan akan meningkatkan variable Kinerja sebesar 1.028, dengan asumsi variabel Disiplin Kerja dianggap konstan Berdasarkan table tersebut diatas yakni yang menghasilkan nilai R sebesar 0.809 atau 80.9% yang berarti korelasi Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada kategori Sangat Kuat (0.800–1.00) dengan nilai koefisien determinasi adjusted  $R^2$  (adjusted R Square) sebesar 0.641. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 64.1% Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi Kinerja, sedangkan sisanya sebesar sebesar 35.9% (100%-64.1%) dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **SIMPULAN**

Dari hasil pembahasan di atas kesimpulan dalam hasil penelitian ini adalah  $H_1$ : Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.  $H_2$ : Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.  $H_3$ : Motivasi kerja dan Disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang dominan secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, I. (2013). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Bandung: ALFABETA.
- Gaol, C. J. L. (2014). *A to Z: Human Capita: Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, M. S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kristanti, D., & Lestari, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 4(2), 107-116.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mas'ud, F. (2012). *Survei Diagnosis Organisasional*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Moehariono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber daya manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang: TIM Universitas Brawijaya Press.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Instansi Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo persada.
- Sastrohadiwiryo. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2), 321-325.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16-23.

Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.