



## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PINUS MERAH ABADI JAKARTA BARAT

Fathan Arif<sup>1</sup> Fadlika Putri<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Dosen Prodi Manajemen Universitas Pamulang; <sup>2</sup>Mahasiswa Prodi Manajemen Universitas Pamulang

Email: [dosen02154@unpam.ac.id](mailto:dosen02154@unpam.ac.id), [18fadlikaputri@gmail.com](mailto:18fadlikaputri@gmail.com),

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Jakarta Barat. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 56 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 54,2% dan uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $7,999 > 2,005$ ). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 40,3% dan uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $6,041 > 3,227$ ). Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 7,488 + 0,465X_1 + 0,351X_2$ . Nilai koefisien determinasi sebesar 62,4% sedangkan sisanya sebesar 37,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $43,967 > 2,780$ ) secara simultan.

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

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of motivation and work discipline on employee performance at PT. Eternal Red Pine West Jakarta. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and obtained a sample of 56 respondents. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination and hypothesis testing. The results of this study are motivation has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 54.2% and hypothesis testing is obtained  $t$  arithmetic  $>$   $t$  table or ( $7.999 > 2.005$ ). Work discipline has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 40.3% and hypothesis testing obtained  $t$  count  $>$   $t$  table or ( $6.041 > 3.227$ ). Motivation and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 7,488 + 0,465X_1 + 0,351X_2$ . The value of the coefficient of determination is 62.4% while the remaining 37.5% is influenced by other factors. Hypothesis test obtained value of  $F$  arithmetic  $>$   $F$  table or ( $43.967 > 2.780$ ) simultaneously.*

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

### A. PENDAHULUAN

Dalam kehidupan perusahaan, tentunya mempunyai tujuan yang hendak dicapainya. Tujuan tersebut diraih dengan mendayagunakan sumber-sumber dayanya yang ada penting bagi perusahaan. Satu-satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial adalah sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya dikelola. Sumber daya manusia yang berkualitas mempunyai peran yang sangat penting dalam menjalankan roda



pembangunan disegala bidang. Menurut Bangun (2012:4) yang menyatakan bahwa“salah satu sumber daya perusahaan yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia”. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu perusahaan harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan perusahaan lainnya. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan.

Menurut Hasibuan (2012:23) yang menyatakan bahwa“kedisiplinan adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi para karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya dan meningkatkan kinerja karyawan.” Jadi, seorang karyawan akan memenuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam kedisiplinan karyawan diperlukan juga peraturan dan hukuman. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik,semangat kerja,moral kerja,efisiensi dan efektifitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung terciptanya tujuan perusahaan, perusahaan akan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan.

Menurut Amstrong (2016:248) yang menyatakan bahwa“suatu kinerja sangat berarti, baik perilaku dan hasil perilaku yang berasal dari pegawai dan mengubah kinerja dari abstraksi untuk bertindak bukan hanya instrumen untuk hasil,perilaku juga hasil-hasil mereka baik dari produk usaha mental dan fisik diterapkan pada tugas dan dapat dinilai dari hasil”. Selain kemampuan serta keterampilan, karyawan juga harus memiliki motivasi kerja yang tinggi dan disiplin kerja yang baik. Seorang pekerja yang mempunyai inspirasi kerja yang tinggi di tempat kerja akan mempunyai tingkat disiplin kerja yang signifikan, mengingat dengan motivasi kerja yang tinggi pihak pekerja merasa didorong guna berfungsi dengan maksimal sehingga para pekerja tersebut akan mengikuti semua pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Khadarisma (2012:278) yang menyatakan bahwa “motivasi kerja merupakan penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya”. Ketika karyawan berfungsi dengan baik dan menyetujui semua pedoman yang ditetapkan oleh organisasi, maka kinerja berikutnya akan maksimal. Keberhasilan organisasi dalam mengelola SDM dapat diukur melalui kinerja karyawannya. Dengan disiplin kerja yang baik diharuskan memiliki pilihan untuk mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan yang membuatnya dapat diandalkan dengan sukses dan cakap serta sesuai jadwal.

PT Pinus Merah Abadi Jakarta Barat merupakan sebuah perusahaan swasta yang berkecimpung dalam lingkup penjualan dan distribusi produk-produk berlisensi dari Nabati Group. Perusahaan tersebut menyalurkan serta mendistribusikan barang makanan melalui pabrik (manufacturer) keberbagai outlet yang terdaftar di indonesia ,karena perusahaan ini memiliki banyak cabang yang salah satunya adalah PT. Pinus Merah Abadi Jakarta Barat.

Berdasarkan observasi awal bahwa karyawan kurang memiliki kerjasama dalam bekerja, misalnya masih tingginya tingkat egoisme karyawan untuk diterima pendapat pribadinya tanpa memperhatikan atau menerima pendapat dari karyawan lain.Memberi



motivasi itu penting di setiap organisasi. Upaya yang dapat dilaksanakan oleh pihak perusahaan untuk memiliki opsi yang berdampak pada pelaksanaan pekerja adalah penataan motivasi kerja, karena motivasi dapat menunjang kepercayaan diri yang representatif sehingga dapat meningkatkan presentasi mereka. Hal yang harus dilaksanakan adalah memberikan motivasi yaitu berupa gaji karyawan yang sesuai, ditemukan juga permasalahan mengenai rekan kerja seperti terjadi kesalahpahaman berkomunikasi dalam bekerja antara karyawan maupun atasan. Misalnya karyawan tidak sengaja berkata yang kurang sopan terhadap sesama rekan kerja sehingga dapat menyinggung karyawan lainnya sehingga membuat hubungan antara karyawan kurang harmonis. Hal tersebut akan membuat kondisi kerja yang tidak nyaman sehingga berakibat pada kinerja yang tidak maksimal.

Berdasarkan hasil pra survey dengan karyawan PT. Pinus Merah Abadi Jakarta Barat, terdapat permasalahan kinerja karyawan PT. Pinus Merah Abadi Jakarta Barat seperti adanya karyawan yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa ijin, tanggung jawab juga belum dilaksanakan dengan baik oleh karyawan-karyawan yang bersikap pasif terhadap pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, dan kecepatan penyelesaian tugas masing-masing karyawan belum optimal, hal ini berdampak pada hasil kerja. Masih adanya karyawan yang tidak memiliki sikap tanggung jawab terhadap tugas yang diberikannya sebagai penyebab kurang optimalnya kinerja PT. Pinus Merah Abadi Jakarta Barat, semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja.

Untuk mengetahui bagaimana kondisi kinerja karyawan pada Divisi Sample Room Haysu di PT. Pinus Merah Abadi Jakarta Barat. Peneliti melakukan pra survey dengan mengajukan beberapa pernyataan berdasarkan beberapa indikator yang akan digunakan untuk penelitian. Pra survey tersebut diikuti oleh 16 responden yang juga merupakan karyawan Divisi Sample Room Haysu di PT. Pinus Merah Abadi Jakarta Barat. Berikut ini adalah hasil dari pra survey yang dilaksanakan terkait kinerja karyawan.

**Tabel 1 Pra Survei Kinerja Karyawan PT. Pinus Merah Abadi Jakarta Barat**

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total
		Jumlah	%	Jumlah	%	
1	Karyawan menyelesaikan pekerjaan mencapai atau melebihi target	4	25%	12	75%	100%
2	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti	7	43,70%	9	56,20%	100%
3	Karyawan memaksimalkan pencapaian target yang ditargetkan oleh perusahaan	7	43,70%	9	56,20%	100%
4	Karyawan mengerjakan tugas dengan cepat dan tepat waktu	8	50%	8	50%	100%
5	Karyawan selalu mengikuti intruksi sebelum mengerjakan pekerjaan	6	37,50%	10	62,50%	100%
Total %			39,90%		59,90%	

Sumber : Hasil kuesioner Pra Survey

Berdasarkan dari table diatas, diketahui jika kinerja karyawan yang dimiliki oleh karyawan PT. Pinus Merah Abadi Jakarta Barat masih kurang baik. Penulis dapat menyimpulkan berdasarkan pada hasil jawaban 16 responden yang mengikuti Pra Survey dengan 5 pernyataan masih banyak yang menjawab “Tidak Setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi kinerja karyawan yang belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Dengan kinerja yang baik maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban dan organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Kinerja karyawan adalah salah satu faktor keberhasilan perusahaan atau



organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapatkan motivasi dan dorongan dari perusahaan serta kedisiplinan yang harus selalu ada disetiap individu. Kedisiplinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tanpa adanya kedisiplinan maka kinerjaapun tidak akan optimal begitupun sebaliknya apabila kedisiplinan terus ditingkatkan maka kinerjaapun akan meningkat. Demikian juga dengan PT. Pinus Merah Abadi Jakarta Barat yang bergerak dibidang penjualan dan distribusi nabati group yang seharusnya memiliki kedisiplinan yang optimal terhadap kinerja.

**Tabel 2 Pra Survei Disiplin Kerja PT.Pinus Merah Abadi Jakarta Barat**

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total
		Jumlah	%	Jumlah	%	
1	Karyawan menerima bayaran atau gaji yang sesuai	7	43,7%	9	56,3%	100%
2	Kondisi kebersihan diruangan bersih dan nyaman	8	50%	8	50%	100%
3	Hubungan dengan atasan anda terjalin dengan baik	6	37,5%	10	62,5%	100%
4	Izin tidak masuk apabila ada urusan mendadak sehingga tidak diperlukan cuti	5	31,2%	11	68,7%	100%
5	Karyawan dapat berkomunikasi dengan baik terhadap sesama karyawan	7	43,7%	9	56,3%	100%
Total %			41,22%		58,76%	

Sumber : Hasil kuesioner Pra Survey dari karyawan Divisi Sample Room Haysu

Dari table diatas dapat kita lihat gaji karyawan sangat mempengaruhi kinerja para karyawan, masih banyak karyawan yang kurang cukup dengan penghasilan yang diberikan tanpa adanya tambahan gaji seperti reward yang diberikan karena prestasi kerja yang telah dilakukan. Hubungan atasan dengan bawahan pun harus lebih dijalin dengan baik agar memberikan komunikasi yang baik diantara keduanya tidak ada salah paham dalam melakukan tugasnya.

Motivasi kerja berkaitan erat dengan disiplin kerja, karena dengan motivasi yang ada dalam diri karyawan berdampak pada mereka dapat bekerja dengan maksimal dan mengikuti semua aturan yang berlaku di organisasi. Disiplin kerja merupakan kesanggupan pribadi dalam menaati segala aturan dan norma terkait serta memiliki etika yang baik dalam bekerja. Ketika pekerja sudah mempunyai disiplin pada dirinya maka pekerja tersebut dapat mematuhi segala aturan perusahaan.

**Tabel 3 Pra Survei Motivasi PT.Pinus Merah Abadi Jakarta Barat**

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total
		Jumlah	%	Jumlah	%	
1	Kami datang dan pulang dari tempat kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan.	5	31,2%	11	68,7%	100%
2	Karyawan selalu memberitahu terlebih dahulu (menyerahkan surat izin) jika absen kerja	7	43,7%	9	56,2%	100%
3	Karyawan menjalankan tugas sesuai dengan tugas pokok	6	37,5%	10	62,5%	100%
4	Sanksi hukuman diberikan kepada yang melanggar peraturan	5	31,2%	11	68,7%	100%
5	Karyawan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan	8	50%	8	50%	100%
Total %			38,7%		61,2%	

Sumber : Data motivasi kerja karyawan PT.Pinus Merah Abadi

Berdasarkan table 1.3 diatas bahwa dampak dari kurangnya motivasi akan memperburuk kinerja karyawan PT.Pinus Merah Abadi Jakarta Barat. Sehingga motivasi perlu di berikan



perusahaan kepada karyawan agar hasil kerja menjadi optimal dan lebih baik motivasi dan dorongan terhadap karyawan seperti pemberian reward kepada karyawan yang selalu datang tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik serta selesai tepat pada waktu yang ditentukan. Maka dari itu penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pinus Merah Abadi Jakarta Barat”**.

## **B. TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

### **Motivasi Kerja**

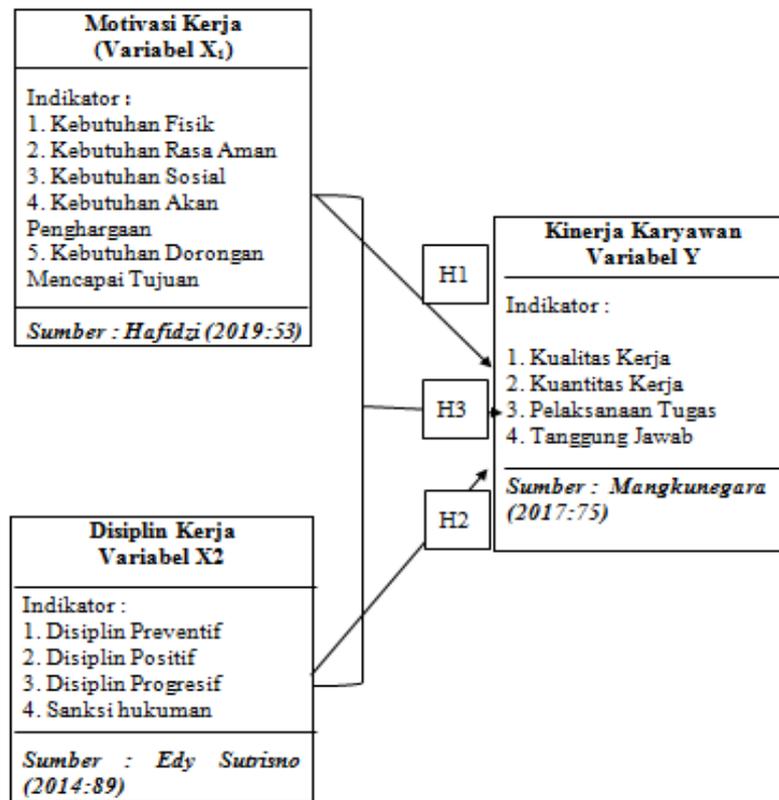
Menurut Khadarisman (2012:278) yang menyatakan bahwa “motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya”. Menurut Hasibuan (2017:141) yang menyatakan bahwa “motivasi berasal dari kata latin movere yang berarti dorongan atau menggerakkan”. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Dari beberapa pendapat para ahli mengenai motivasi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang tumbuh pada diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimiliki untuk mendapat hasil kerja yang baik.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Handoko (2012:208) yang menyatakan bahwa disiplin sebagai kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Menurut Sinambela (2016:32) yang menyatakan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Dari penjelasan beberapa ahli Disiplin merupakan sikap dan perilaku seseorang yang di dasari atas ketaatan, ketertiban dari aturan yang berlaku didalam lingkup organisasi ataupun instansi, disiplin kerja sangat penting diterapkan didalam suatu organisasi agar dapat bekerja secara optimal. Dengan disiplin kerja yang baik maka karyawan akan dinilai konsisten terhadap pekerjaannya serta menjaga performa yang baik bagi karyawan tersebut. Dengan disiplin kerja yang baik maka hal itu dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Marwansyah (2012:228) yang menyatakan bahwa kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja juga pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Menurut Mangkunegara (2014:10) yang menyatakan bahwa “Penilaian atau evaluasi kinerja penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi”. Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya yang menjadi tanggung jawab setiap karyawan yang sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan.



**Gambar 1 Kerangka Berpikir**

**Hipotesis**

1.  $H_{01} \rho = 0$  Tidak terdapat Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pinus Merah Abadi Jakarta Barat secara parsial.

$H_{a1} \rho \neq 0$  Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pinus Merah Abadi Jakarta Barat secara parsial.
2.  $H_{02} \rho = 0$  Tidak terdapat Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pinus Merah Abadi Jakarta Barat secara parsial.

$H_{a2} \rho \neq 0$  Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pinus Merah Abadi Jakarta Barat secara parsial.
3.  $H_{03} \rho = 0$  Tidak terdapat Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pinus Merah Abadi Jakarta Barat secara simultan.

$H_{a3} \rho \neq 0$  Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pinus Merah Abadi Jakarta Barat secara simultan.

**C. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, karena data yang menjadi objek dalam penelitian ini merupakan data-data kuantitatif yang berupa angka-angka yang dihasilkan dari skala likert (Sugiyono, 2017:13). Penelitian dilaksanakan pada PT. Pinus Merah Abadi Jakarta Barat yang beralamat di Jl. Raya Daan Mogot KM 19,8 Komplek Pergudangan, Jl Raya Daan Mogot No.8, Kel RT.01/RW.04.



**Tabel 4 Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Indikator	Nomor Kuesioner	Skala
Motivasi (X <sub>1</sub> ) Sumber : Hafidzi (2019:53)	Kebutuhan fisik	1, 2	Likert
	Kebutuhan rasa aman	3, 4	
	Kebutuhan sosial	5, 6	
	Kebutuhan akan penghargaan	7, 8	
	Kebutuhan dorongan mencapai tujuan	9, 10	
Disiplin kerja (X <sub>2</sub> ) Sumber:Edy Sutrisno (2014:89)	Disiplin preventif	1, 2	Likert
	Disiplin positif	3, 4	
	Disiplin progresif	5, 6,7	
	Sanksi hukuman	8,9,10	
Kinerja karyawan (Y) Sumber : Mangkunegara (2017:75)	Kualitas Kerja	1, 2	Likert
	Kuantitas Kerja	3, 4	
	Pelaksanaan Tugas	5, 6,7	
	Tanggung Jawab	8,9,10	

Menurut Sugiyono (2019:82) berpendapat sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi di jadikan sampel. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan probability sampling yang merupakan tehnik pengambilan data secara acak dan diasumsikan memiliki kesempatan yang sama untuk terpilihnya menjadi sampel dalam penelitian. Adapun jenis metode yang digunakan untuk menentukan ukuran sampel dari suatu populasi dari metode probability sampling adalah dengan menggunakan sampel jenuh yang semua populasi atau karyawannya dijadikan sampel, jadi sampel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah 56 orang.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dimana dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan-pernyataan dimana jawabannya mengacu pada skala Likert. Didalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis data berupa kuantitatif dengan bantuan program SPSS V26. Hal ini dilakukan agar teknik pengolahan data lebih mudah dan bertujuan agar data yang telah dikumpulkan dapat bermanfaat. Maka dari itu, data harus diolah dan dianalisis dengan teliti sehingga dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Metode analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji F simultan.

## D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X<sub>1</sub>)**

No	Kuesioner	hitung	tabel	Keterangan
1	karyawan menerima bayaran atau gaji yang sesuai	0.637	0.263	Valid
2	kondisi kebersihan diruangan bersih dan nyaman	0.381	0.263	Valid
3	Hubungan antara atasan dan bawahan berjalan dengan baik	0.397	0.263	Valid
4	Ijin tidak masuk apabila ada urusan mendadak sehingga tidak diperlukan cuti	0.463	0.263	Valid
5	Kami dapat berkomunikasi dengan baik terhadap sesama karyawan	0.797	0.263	Valid
6	Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan teamwork	0.575	0.263	Valid
7	Diberikannya penghargaan untuk karyawan berprestasi (insentif)	0.776	0.263	Valid



No	Kuesioner	hitung	tabel	Keterangan
8	Atasan selalu memberikan pujian terhadap kinerja anda ,sehingga anda termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi	0.755	0.263	Valid
9	Perusahaan memberikan kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan	0.705	0.263	Valid
10	Perusahaan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan perkembangan diri	0.425	0.263	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel motivasi ( $X_1$ ) diperoleh nilai r hitung  $>$  r tabel (0.263), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

**Tabel 6 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )**

No	Kuesioner	hitung	tabel	Keterangan
1	Kami datang dan pulang dari tempat kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan	0.427	0.263	Valid
2	Karyawan selalu memberitahu terlebih dahulu (menyerahkan surat izin) jika absen kerja	0.494	0.263	Valid
3	Karyawan menjalankan tugas sesuai dengan tugas pokok	0.455	0.263	Valid
4	Sanksi hukuman diberikan kepada yang melanggar peraturan	0.528	0.263	Valid
5	Karyawan berunggu-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan	0.445	0.263	Valid
6	Karyawan sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan	0.400	0.263	Valid
7	Karyawan berunggu-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan	0.725	0.263	Valid
8	Sikap saling menghargai antara karyawan PT.Pinus merah abadi	0.345	0.263	Valid
9	Ketegasan karyawan dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan ( sikap saling menghormati antara pimpinan dan bawahan)	0.589	0.263	Valid
10	Pimpinan selalu memberikan teladan yang baik bagi karyawan	0.516	0.263	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai r hitung  $>$  r tabel (0.263), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

**Tabel 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Kuesioner	hitung	tabel	Keterangan
1	Karyawan menyelesaikan pekerjaan mencapai atau melebihi target	0.422	0.263	Valid
2	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti.	0.505	0.263	Valid
3	Karyawan memaksimalkan pencapaian target yang ditargetkan oleh perusahaan	0.470	0.263	Valid
4	Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu	0.367	0.263	Valid
5	Karyawan selalu mengikuti instruksi sebelum mengerjakan pekerjaan	0.678	0.263	Valid
6	Karyawan berinisiatif membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	0.677	0.263	Valid
7	Karyawan tidak pernah datang terlambat, tidak malas bekerja,tidak meninggalkan pekerjaan jika tidak ada kepentingan	0.469	0.263	Valid
8	Karyawan mampu bekerja dengan baik tanpa ada pengawasan langsung dari pimpinan	0.605	0.263	Valid
9	Karyawan mempunyai keinginan untuk memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan	0.547	0.263	Valid
10	Dalam melaksanakan pekerjaan , anda selalu berinisiatif menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0.438	0.263	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung  $>$  r tabel (0.263), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

## Uji Reliabilitas

**Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi (X <sub>1</sub> )	0,737	0.600	Reliabel
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	0.642	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.692	0.600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel motivasi (X<sub>1</sub>), disiplin kerja (X<sub>2</sub>) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,600.

## Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas Data

**Tabel 9 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test**

### Tests of Normality

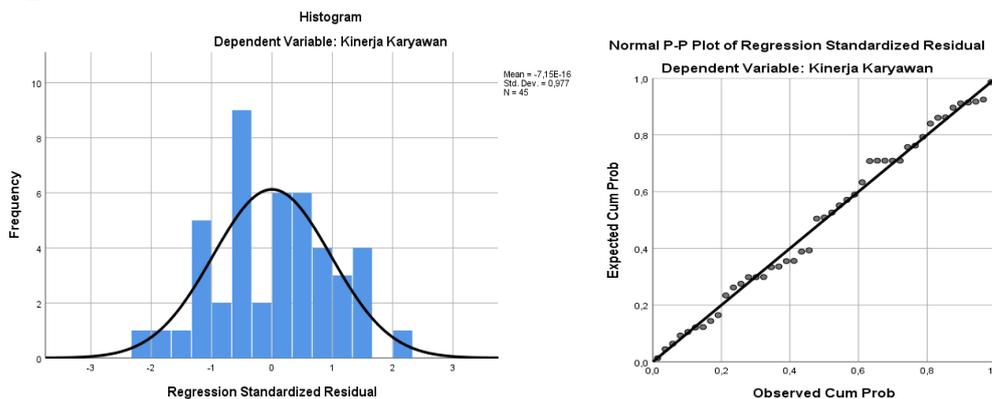
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	.096	56	.200*	.983	56	.635

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi  $0,200 > 0,050$ . Maka dapat dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi secara normal dan dapat dilakukan ke tahap analisis selanjutnya. Secara visual gambar grafik normal *probability plot* dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2022)

**Gambar 2 Uji Normalitas Histogram dan Uji Normalitas P-P Plot**

Dari gambar Uji Histogram di atas, dapat dilihat bahwa data-data tersebut berdistribusi secara normal yaitu menyerupai bentuk histogram yang simetris dan grafik histogram tersebut tidak lebih condong ke salah satu sisi. Sedangkan dari gambar Uji Normalitas *Probability Plot* dapat dilihat bahwa persebaran data mengikuti garis diagonal yang ada dan menyebar disekitar garis diagonal. Dari hasil pengujian histogram dan *probability plot*, dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini berdistribusi secara normal.



### Uji Multikolinieritas

Tabel 10 Hasil Pengujian Multikolinieritas

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	7.488	3.433			2.181	.034		
Motivasi (X1)	.465	.083	.556		5.576	.000	.714	1.400
Disiplin Kerja (X2)	.351	.103	.338		3.392	.001	.714	1.400

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel motivasi sebesar 0,714 dan disiplin kerja sebesar 0,714 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel motivasi sebesar 1,400 dan variabel disiplin kerja sebesar 1,400 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Tabel 11 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-.621	2.062			-.301	.764
Motivasi (X1)	.013	.050	.043		.266	.792
Disiplin Kerja (X2)	.052	.062	.134		.838	.406

a. Dependent Variable: RES2  
Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel motivasi (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,792 dan disiplin kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,406 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

### Uji Autokorelasi

Tabel 12 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model	Model Summary <sup>b</sup>				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.790 <sup>a</sup>	.624	.610	2.349	2.093

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X1)  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,093 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.



## Uji Regresi Linier

Tabel 13 Regresi Linier Sederhana Motivasi (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	14.983	2.871		5.218	.000
Motivasi (X <sub>1</sub> )	.617	.077	.736	7.999	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 14,983 + 0,617 X_1$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 14,983 diartikan bahwa jika variabel motivasi (X<sub>1</sub>) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 14,983 *point*. Nilai koefisien regresi motivasi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,617 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi (X<sub>1</sub>) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,617 *point*.

Tabel 14 Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	13.195	4.089		3.227	.002
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	.659	.109	.635	6.041	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 13,195 + 0,632X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 13,195 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 13,195 *point*. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,632 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X<sub>1</sub>), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,632 *point*.

Tabel 15 Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	7.488	3.433		2.181	.034
Motivasi (X <sub>1</sub> )	.465	.083	.556	5.576	.000
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	.351	.103	.338	3.392	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 7,488 + 0,465X_1 + 0,351X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 7,488 diartikan bahwa jika variabel motivasi (X<sub>1</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 7,488 *point*.
2. Nilai motivasi (X<sub>1</sub>) 0,465 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi (X<sub>1</sub>) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,465 *point*.



3. Nilai disiplin kerja ( $X_2$ ) 0,351 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi ( $X_1$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,351 *point*.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 16 Koefisien Determinasi Motivasi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 <sup>a</sup>	.542	.534	2.56693

a. Predictors: (Constant), Motivasi ( $X_1$ )

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,542 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 54,2% sedangkan sisanya sebesar  $(100-54,2\%) = 45,8\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**Tabel 17 Koefisien Determinasi Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.635 <sup>a</sup>	.403	.392	2.93097

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,403 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 40,3% sedangkan sisanya sebesar  $(100-40,3\%) = 59,7\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**Tabel 18 Koefisien Determinasi Secara Simultan**

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 <sup>a</sup>	.624	.610	2.34867

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Motivasi ( $X_1$ )

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,624 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 62,4% sedangkan sisanya sebesar  $(100-62,4\%) = 37,6\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

### Uji Hipotesis

#### Uji Hipotesis Parsial

**Tabel 19 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel ( $X_1$ ) Terhadap ( $Y$ )**

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	14.983	2.871		5.218	.000
Motivasi ( $X_1$ )	.617	.077	.736	7.999	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Sumber: Data diolah, 2022



Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(7,999 > 2,005)$  Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,050$  atau  $(0,000 < 0,050)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 20 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel ( $X_2$ ) Terhadap (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.195	4.089		3.227	.002
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	.659	.109	.635	6.041	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,041 > 3,227)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,050$  atau  $(0,000 < 0,050)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### Uji Hipotesis Simultan

Tabel 21 Hasil Uji Hipotesis (Uji F)

Model	ANOVA <sup>a</sup>					
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	485.067	2	242.533	43.967	.000 <sup>b</sup>
	Residual	292.362	53	5.516		
	Total	777.429	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Motivasi ( $X_1$ )

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(43,967 > 2,780)$ , hal ini juga diperkuat dengan signifikansi  $< 0,050$  atau  $(0,000 < 0,050)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### Pembahasan

#### Pengaruh Motivasi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 14,983 + 0,617X_1$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,736 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,542 atau sebesar 54,2% sedangkan sisanya sebesar 45,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(7,999 > 2,005)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

#### Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 13,195 + 0,632X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,665 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,403 atau sebesar 40,3% sedangkan sisanya sebesar 55,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,041 > 3,227)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.



### Pengaruh Motivasi ( $X_1$ ) Dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 7,488 + 0,465X_1 + 0,351X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,790 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 62,4% sedangkan sisanya sebesar 37,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $43,967 > 2,780$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### E. KESIMPULAN

#### Kesimpulan

1. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $7,999 > 2,005$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $6,041 > 3,227$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 7,488 + 0,465X_1 + 0,351X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,791 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 62,4% sedangkan sisanya sebesar 37,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $43,967 > 2,780$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

#### Saran

1. Untuk lebih baik lagi perusahaan sebaiknya melengkapi alat kebersihan perusahaan, yang terpenting adalah menjaga kebersihan dari membiasakan semua karyawan membuang sampah pada tempatnya, sehingga semua karyawan dapat merasakan nyaman dalam bekerja.
2. Untuk lebih baik lagi sebaiknya perusahaan menerapkan reward dan punishment secara seimbang, serta mendengarkan ide dan pendapat dari karyawan ataupun bawahannya.
3. Untuk lebih baik lagi sebaiknya perusahaan menerapkan strategi dan tetap konsisten mengatur waktu, mulai dengan memberikan target harian yang sesuai sehingga tidak memberatkan karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1).
- Algifari (2015) *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Anderson (2016) *Creativity and Its Cultivation*, John Wiley, New York.
- Andi Supangat (2015) *Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Non Parametric*, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Bangun, W., (2012). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga
- Ghozali, I., (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit.



- Hani, T.Handoko. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu SP., 2017. *Manajemen SDM. Edisi Revisi*, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Imam Ghazali (2017) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Irnawati, J. (2020) *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara v (persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau*.
- Istijanto (2016) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen kompensasi*. Jakarta: Rajawali pers.
- Kurniawan, P., Sunarsi, D., & Solihin, D. (2022). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*, 5(2), 271-279. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6456340>
- Malholtra, Nares (2014) *Basic Marketing Research*. Pearson Education. England.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia SDM Perusahaan*. Bandung: PT. Remajan Rosdakarya.
- Marayasa N. (2020) *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Dinar Indonesia (Skripsi Manajemen 2020)*
- Marwansyah.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Pazri, F. (2014). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pada PT. Bank Central Asia, Tbk. Cabang Supermal Karawaci (Skripsi Manajemen 2014)*.
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan Komitmen Organisasi melalui Penguatan Efikasi Diri dan Kualitas Kehidupan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(2), 223-232. doi:<https://doi.org/10.26905/jbm.v8i2.5797>
- Robbins, S. (2012). *Perilaku organisasi*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Simamora, 2014, *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka panjang*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltan. 2012. “*Kinerja Pegawai Teori Pengukurandan. Implementasi*”. Penerbit Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of Job Satisfaction and Its Implications for the Lecturers Performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 9(2), 163-178. <https://doi.org/10.21009/JPEB.009.2.7>
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.