



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PENERBIT ERLANGGA JAKARTA TIMUR

Suwanto¹

¹Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
Email: dosen01813@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of work motivation on employee performance, then to determine the influence of work discipline on employee performance, and to determine the influence of work motivation and work discipline on employee performance at PT Erlangga Publishers, East Jakarta. Both partially and simultaneously. This type of research is a descriptive associative approach with quantitative methods. The sampling technique used was a saturated sample method of 60 respondents. The data analysis techniques used are instrument validity test, instrument reliability test, classical assumption test, linear regression analysis, coefficient of determination analysis, correlation coefficient analysis, hypothesis testing, t test, and f test, with the SPSS version 26 application. The results of this research were obtained as a result, it is known that the significance value (Sig.) is $0.000 < 0.005$ and the calculated t value is $16,278 > 2.001$, so it can be concluded that H_0 is rejected and H_1 is accepted, which means there is a partial positive and significant influence between employee motivation and performance. Then, based on the results of the analysis, the results obtained show that the significance value (Sig.) is $0.000 < 0.005$ and the calculated t value is $15,043 > 2.001$, so it can be concluded that H_0 is rejected and H_2 is accepted, which means that there is a partial positive and significant influence between work discipline on employee performance. The results of the analysis obtained results, it is known that the significance value (Sig.) is $0.000 > 0.005$ and the calculated f value is $167,180 > 2.770$, so it can be concluded that H_0 is rejected and H_3 is accepted, which means that there is a simultaneous positive and significant influence between motivation and work discipline on employee performance in PT Erlangga Publishers, East Jakarta. With a correlation coefficient of 0.924 and a coefficient of determination of 0.854 (85.4%) and the results of the multiple linear regression equation $Y = 1.633 + 0.564 (X_1) + 0.408 (X_2)$.

Keywords: Work Motivation, Work Dicine, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, lalu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Penerbit Erlangga Jakarta Timur. Baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian ini adalah pendekatan asosiatif deskriptif dengan metode kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah metode sample jenuh sebanyak 60 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas instrumen, uji reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear, analisis koefisien determinasi, analisis koefisien korelasi, pengujian hipotesis, uji t, dan uji f, dengan aplikasi SPSS versi 26. Hasil penelitian ini diperoleh hasil, diketahui nilai signifikansi (Sig.) $0.000 < 0.005$ dan nilai t_{hitung} $16.278 > 2.001$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi dan kinerja karyawan. Lalu berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil, diketahui nilai signifikansi (Sig.) $0.000 < 0.005$ dan nilai t_{hitung} $15.043 > 2.001$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis diperoleh hasil, diketahui nilai signifikansi (Sig.) $0.000 > 0.005$ dan nilai f_{hitung} $167.180 > 2.770$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Penerbit

Erlangga Jakarta Timur. Dengan koefisien korelasi sebesar 0.924 dan koefisien determinasi sebesar 0.854 (85.4%) dan hasil persamaan regresi linear berganda $Y = 1.633 + 0.564 (X_1) + 0.408 (X_2)$.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Aktivitas perusahaan dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik sehingga perusahaan mampu berkompetisi dengan baik serta sumber daya manusia yang dimiliki mampu bekerja lebih efektif dan efisien.

Dalam dunia kerja Sumber Daya Manusia (SDM) berperan aktif dalam kemajuan dan kelangsungan hidup perusahaan. Pada era globalisasi saat ini diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang bermutu karena penopang keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan, dalam mencapai tujuan tersebut sumber daya manusia menjadi pelaksananya. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah asset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga dapat menghasilkan karyawan yang kompeten.

PT Penerbit Erlangga adalah perusahaan yang bergerak di bidang percetakan dan penerbitan di Jakarta Timur, Indonesia yang didirikan pada 30 April 1952. PT Penerbit Erlangga adalah perusahaan maju yang memproduksi segala macam penerbitan buku-buku seperti buku pelajaran, buku anak, fiksi, non fiksi, dan juga majalah terbaik dan berkualitas.

Kinerja merupakan salah satu komponen penting untuk mengukur tingkat keberhasilan yang dicapai. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu. Kinerja yang baik mampu menunjukkan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas pekerjaan yang baik, mampu melakukan tindakan yang mampu menunjang pekerjaan secara optimal, memiliki kepercayaan diri yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, bertanggung jawab sepenuhnya pada tugas dan kewajibannya. Disamping itu karyawan juga memiliki kemampuan dalam mengatasi persoalan dalam pekerjaan sehingga mampu menambah daya saing perusahaan secara baik. Masih banyak karyawan yang kinerjanya belum maksimal dalam bekerja, penilaian kinerja Baik mendapatkan nilai sebesar 94,20%, penilaian Cukup 87,00%, dan adanya penilaian kinerja Kurang sebesar 33,60%.

Setiap perusahaan harus berupaya agar karyawannya mampu memberikan hasil kerja yang optimal, mampu mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Menurunnya pencapaian kinerja di atas, ada beberapa faktor yang disinyalir menjadi penyebabnya seperti karyawan belum memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya serta kurangnya kedisiplinan yang ada dalam diri karyawan.

Berdasarkan data yang dipaparkan pada tabel di atas, penulis menduga disebabkan adanya motivasi kerja karyawan yang masih belum optimal dan masih rendahnya disiplin kerja dalam mentaati aturan yang dibuat perusahaan. Motivasi menjadi salah satu faktor penting bagi seseorang

dalam berkontribusi pada perusahaan. Dalam mencapai tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin, oleh karena itu peran karyawan dalam organisasi harus menjadi perhatian yang lebih serius oleh perusahaan. Dengan motivasi yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi akan muncul apabila manusia sudah merasa dipenuhi segala kebutuhannya, oleh karena itu apabila kebutuhannya tidak terpenuhi maka akan menimbulkan permasalahan yang berujung pada beberapa kasus yang seringkali terjadi diperusahaan misalnya pemogokan buruh, tuntutan kenaikan upah dan lain sebagainya, hal ini merupakan pertanda bahwa ada ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap perusahaan. Peranan motivasi adalah untuk mengintensifkan hasrat dan keinginan tersebut, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa usaha peningkatan semangat kerja seseorang akan selalu terkait dengan usaha memotivasinya sehingga untuk mengadakan motivasi yang baik perlu mengetahui kebutuhan-kebutuhan manusia.

Motivasi seharusnya mampu mendorong semangat dalam bekerja dalam diri individu untuk berperilaku dalam menemukan tujuan tertentu. Oleh karena itu, motivasi sangat penting karena menyangkut kebutuhan individu yang harus sesuai dengan tujuan organisasi. Kebutuhan primer tidak luput dari kebutuhan akan pemenuhan kebutuhan hidup dengan demikian faktor uang gaji juga sering masih menjadi kendala di perusahaan. Aspek pemenuhan akan peningkatan karir juga perlu diperhatikan mengingat karyawan harus menjadi individu yang lebih baik dari komunitasnya. Dengan jabatan yang diincar maka mereka akan senantiasa meningkatkan kemampuan dan skill yang sudah dimiliki untuk mendukung karier. Terdapat permasalahan lembur. Maka dari itu tidak ada lembur pada PT Penerbit Erlangga Jakarta Timur, karena jam pulang operasional seluruh karyawan adalah jam empat sore. Lembur itu sendiri bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan bertujuan untuk mengejar omset pesanan yang banyak dan untuk memaksimalkan penggunaan alat pada perusahaan dengan baik. Dan dengan diadakannya lembur juga akan menambah keahlian dan pengalaman bagi karyawan di perusahaan yang mengadakan lembur itu sendiri. Namun PT Penerbit Erlangga Jakarta Timur masih mengutamakan kehidupan pribadi setiap karyawannya, lembur juga berdampak pada keluarga karyawan seperti, Karyawan yang sudah memiliki keluarga pasti akan kehilangan waktunya dengan keluarga, anak-anaknya dan istrinya. Dengan adanya lembur berkurangnya waktu berkumpul dengan keluarga dan menurunnya kesehatan dan konsentrasi pada karyawan yang melakukan lembur. Terlepas dari itu semua aspek yang ada PT Penerbit Erlangga Jakarta Timur sudah sangat baik tidak adanya masalah sedikitpun.

Faktor lain yang penulis sinyalir menjadi penyebab menurunnya kinerja adalah kedisiplinan karyawan yang masih rendah. Karyawan yang tidak disiplin jelas akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Tindakan tidak disiplin (indisipliner) akan berdampak pada pertumbuhan organisasi

perusahaan. Seorang karyawan isialnya mampu mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Peraturan perusahaan dibuat bertujuan agar dapat dipatuhi oleh karyawan baik menepati waktu bekerja, mentaati semua aturan yang ada dalam perusahaan, ketaatan terkait perilaku dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, ketaatan dalam menjunjung tinggi norma hukum dan aturan lainnya.

Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan juga harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi menunjukkan kedisiplinan kita dalam bekerja, seperti mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dan menyelesaikannya tepat waktu.

Pekerja yang disiplin bukan hanya selalu menerima tugas yang diberikan, menyelesaikan tugas dengan sempurna juga merupakan bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan. Hal ini selaras dengan perusahaan juga penting mensosialisasikan semua ketentuan dan peraturan perusahaan agar dapat dipahami oleh karyawan dan diawasi, dilakukan kontrol dengan baik sehingga tidak terjadi hambatan yang dapat memperlambat tercapainya tujuan perusahaan. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Tingkat absensi yang fluktuasi dengan kecenderungan naik. Tahun 2020 karyawan yang terlambat, sakit, izin dan alpha mencapai 12,3%, tahun 2021 mencapai 15,3%, tahun 2022 mencapai 12,0%.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajamen

Menurut Afandi (2018:1) Menyatakan bahwa “Manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsifungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan”. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber sumber daya lainnya untuk mencapai hasil lebih yang efisien dan efektif.

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pemimpin, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua lain-lain sumber daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan Sulistiyani (2018). Menurut Riniwati (2016:6) “Pengertian manajemen ditinjau sebagai ilmu adalah berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama untuk mencapai tujuan dan membuat system kerjasama ini lebih

bermanfaat bagi kemanusiaan. Manajemen sebagai ilmu, berarti dalam penerapannya manajemen memerlukan disiplin ilmu-ilmu pengetahuan lain seperti ilmu ekonomi, statistik, akuntansi, dan lain-lain. Sedangkan manajemen sebagai seni adalah terkait dengan kemampuan dan keterampilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk mencapai tujuan organisasi, seorang manajer yang sekaligus sebagai pemimpin melakukan pencapaian tujuan melalui peraturan-peraturan orang lain dan melaksanakan berbagai tugas yang mungkin diperlukan”.

Menurut Hasibuan (2020:2) menyatakan bahwa “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Sedangkan menurut Firmansyah (2018:4) “Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan dari pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu”.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen ditinjau sebagai ilmu berbicara secara sistematis, suatu proses penyelenggaraan, perencanaan, pengorganisasian dan pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2020:10) menyatakan bahwa “Manajemen sumberdaya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Menurut Sutrisno (2017:3) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuanmengelolanya”.

Menurut Suryani (2019:10) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai pendekatan strategis untuk pengelolaan *asset* yang paling berharga di dalam organisasi yaitu orang yang bekerja di sana, yang secara individu tau kolektif (tim kerja) berkontribusi terhadap pencapaian sasaran yang telah di tetapkan. Di sini ditekankan pada pengelolaan manusia tidak saja menjadi tugas para manajer dalam menetapkan tujuan strategis tetapi juga diharapkan peran serta dari karyawan untuk ikut termotivasi meningkatkan diri demi pencapaian tujuan bersama”.

Menurut Bintaro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2018) dalam buku manajemen sumber daya manusia perusahaan menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian,

pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Berdasarkan beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia dari berbagai para ahli dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah suatu proses untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia agar efektif dan efisien untuk mencapai terwujudnya tujuan organisasi.

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin “*Movere*” yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu Tindakan atau perbuatan. Kata “*Movere*” dalam Bahasa Inggris sering disepadankan dengan “*Motivation*” yang berarti pemberian notif, penimbulan notif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Menurut Hasibuan (2020:92) menyatakan bahwa “Motivasi adalah suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antar sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang”. Menurut Mangkunegara (2018:94) menyatakan bahwa “Motivasi merupakan Kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal”. Menurut Siagian (2018:102) menyatakan bahwa “motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Motivasi penting karena motivasi mendukung perilaku orang agar mau bekerja keras dan antusias dalam mencapai hal-hal yang optimal”.

Menurut Afandi (2018:23) menyatakan bahwa “Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas”. Menurut Sutrisno (2017:109) mendefinisikan bahwa “Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja menjadi suatu perangsang daya pendorong yang timbul dari diri seseorang secara sadar untuk melakukan suatu pekerjaan, menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama untuk menyelesaikan sesuatu tugas demi tercapainya tujuan organisasi.

Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86) menyatakan bahwa “Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang

berlaku disekitarnya”. Menurut Sutrisno (2017:89) menyatakan bahwa disiplin karyawan adalah perilaku seorang 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.

Secara garis besar menurut Handoko (2017:208) menyatakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Dari pendapat ini standar peraturan perusahaan akan ternilai dengan tingkat disiplin karyawan, apakah karyawan sudah menjalankan standard dan prosedur yang berlaku atau tidak, serta ke efektifan standar perusahaan dalam menindaklanjuti hasil temuan disiplin kerja karyawan.

Dengan demikian Hasibuan (2020:193) menyatakan bahwa “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini yang akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi”. Menurut Sinambela (2017:335) menyatakan bahwa “Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur tekun, terus-menerus dan bekerja sesuai aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”.

Dari beberapa pengertian disiplin di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang menunjukkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan senantiasa melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2018:67) menyatakan bahwa “pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Priansa (2017:138) menyatakan bahwa “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut”.

Menurut Afandi (2018:84) menyatakan bahwa “Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi dinyatakan relevan bagi organisasi”. Menurut Armstrong dalam Edison dan kawan-kawan (2017:188) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Menurut Mangkunegara (2018:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Hal tersebut selaras dengan teori menurut Moeheriono (2017:95), kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan

atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Berdasarkan definisi-definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan kinerja merupakan suatu hasil kerja yang baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan fungsi tugas maupun tanggung jawab dalam pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:8) menyatakan bahwa “Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sugiyono (2018:215) menyatakan bahwa “Populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2015:173) menyatakan bahwa “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Dari pengertian di atas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT Penerbit Erlangga di Jakarta Timur yang berjumlah 60 karyawan.

Menurut Sugiyono (2018:215) menyatakan bahwa “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sedangkan menurut Arikunto (2015:131) menyatakan bahwa “sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan nonprobability sampling dengan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2018:82) menyatakan bahwa “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Pada penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 60 responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Normalitas

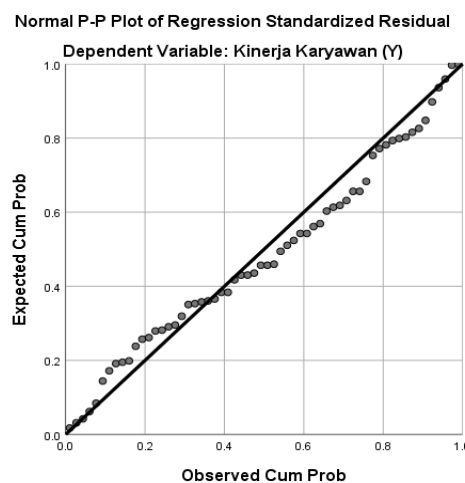
Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.06211913

Most Extreme Differences	Absolute	0.091
	Positive	0.091
	Negative	-0.070
Test Statistic		0.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data Diolah SPSS v.26

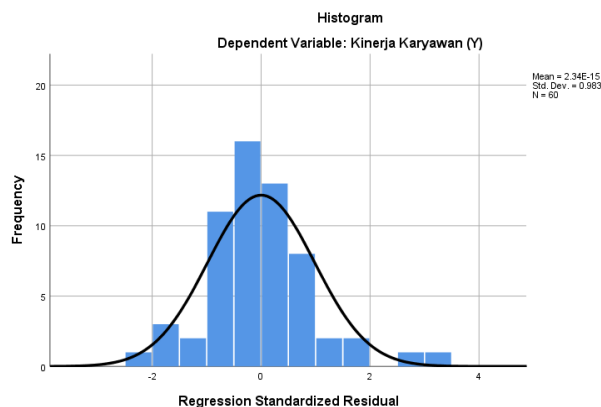
Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas dapat diperoleh nilai signifikansi $0.200 > 0.005$ dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal. Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik probability plot dimana residul variabel dapat di deteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residul mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah seperti gambar di bawah ini:



Gambar 1 Hasil Uji P-P Plot Normalitas

Sumber: Data Diolah, SPSS v.26

Dari gambar di atas diperoleh hasil bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal, dimana data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Jadi, dapat disimpulkan bahwa data berasal dari populasi terdistribusi normal. Pengujian grafik lainnya yaitu menggunakan grafik histogram, Adapun hasil nya sebagai berikut:



Gambar 2 Hasil Uji Pengujian Histogram

Sumber: Data Diolah SPSS v.26

Berdasarkan gambar di atas hasil pengujian grafik histogram menunjukkan bahwa data yang diteliti memberikan pola gunung sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi uji normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas Dengan *Collinearity Statistic*

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.633	2.383		0.685	0.496		
	Motivasi Kerja (X1)	0.564	0.118	0.539	4.780	0.000	0.201	4.971
	Disiplin Kerja (X2)	0.408	0.112	0.411	3.644	0.001	0.201	4.971

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Diolah SPSS v.26

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai tolerance dan VIF jika hanya menggunakan dua variabel independent dan 1 variabel dependen pada penelitian maka ketiga variabel hasilnya tidak akan senilai. Hasil pengujian menunjukkan untuk masing-masing variabel penelitian yaitu variabel motivasi kerja, dan disiplin kerja yaitu nilai tolerance sebesar $0.201 > 0,10$ dengan nilai VIF untuk variabel kinerja karyawan sebesar $4.971 > 10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel

independent pada penelitian ini dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 3 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.924 ^a	0.854	0.849	2.09798	1.739
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber: Data Diolah SPSS v.26

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan hasil pengolahan data yang diperoleh statistik *Durbin Watson* (DW) sebesar $1.739 > 0,05$ dari data *Durbin Watson* (DW) sehingga tidak terjadi autokorelasi model.

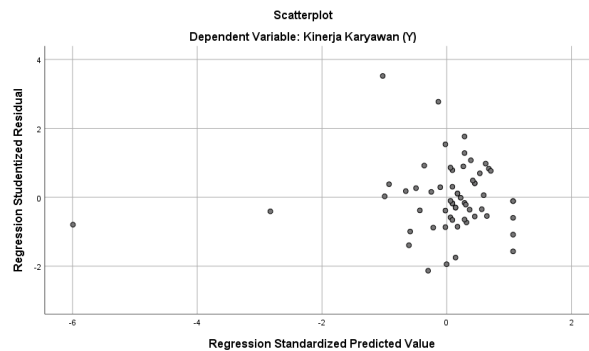
Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas Uji *Glejser*

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.633	2.383		0.685	0.496
	Motivasi Kerja (X1)	0.564	0.118	0.539	4.780	0.000
	Disiplin Kerja (X2)	0.408	0.112	0.411	3.644	0.001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber: Data Diolah SPSS v.26

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel motivasi kerja (X1) yaitu $0,000 < 0,5$ artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel motivasi kerja (X1). Sementara itu, diketahui nilai signifikansi variabel disiplin kerja (X2) yaitu $0,001 < 0,05$ artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel disiplin kerja (X2).



Gambar 4 Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Diolah, SPSS v.26

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik scatter plot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

Analisis Regresi Linear

Tabel 6

Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.157	2.583		1.223	0.226
	Motivasi Kerja (X1)	0.948	0.058	0.906	16.278	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Diolah, SPSS v.26

Berdasarkan tabel 6 maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 3.157 + 0.948 X_1$. Dari persamaan tabel tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 3.157 diartikan bahwa jika variabel motivasi kerja (X₁) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 3.157 point.
2. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X₁) sebesar 0.948 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X₂), maka setiap perubahan pada variabel motivasi kerja (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.948 point.

Tabel 7

Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.842	2.683		1.805	0.076
	Disiplin Kerja (X2)	0.887	0.059	0.892	15.043	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Diolah, SPSS v.26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 7 maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 4.842 + 0.887 (X2)$. Dari persamaan tabel tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 4.842 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 4.842 point.
2. Nilai koefisien regresi disiplin (X2) sebesar 0.887 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.887 point.

Tabel 8

Hasil Pengujian 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)	1.633	2.383		0.685	0.496
	Motivasi Kerja (X1)	0.564	0.118	0.539	4.780	0.000
	Disiplin Kerja (X2)	0.408	0.112	0.411	3.644	0.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Diolah, SPSS v.26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.18 maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 1.633 + 0.564(X1) + 0.408(X2)$. Dari persamaan tabel tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 1.633 diartikan bahwa jika variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 1.633 point.
2. Nilai motivasi kerja (X1) sebesar 0.564 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan pada variabel motivasi kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.564 point.
3. Nilai disiplin kerja (X2) 0.408 diartikan konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja (X1), Maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.408 point.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 9

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 ^a	0.820	0.817	2.30941
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X1)				

Sumber: Data Diolah SPSS v.26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 9 diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.820 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 82.0% sedangkan sisanya $(100-82.0\%) = 18\%$.

Tabel 10

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892 ^a	0.796	0.792	2.46161
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2)				

Sumber: Data Diolah SPSS v.26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.20 diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.796 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 79.6% sedangkan sisanya $(100-79.6\%) = 20.4\%$.

Tabel 11

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2)
 Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924 ^a	0.854	0.849	2.09798
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)				

Sumber: Data Diolah, SPSS v.26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.854 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 85.4% sedangkan sisanya (100-85.4%) = 14.6% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan oleh peneliti.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.12

Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Motivasi Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Motivasi Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	.906**
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	60	60
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.906**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	60	60
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber: Data Diolah SPSS v.26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas dapat diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.906 dimana hasil tersebut berada pada tabel interval 0.800-1.000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan sangat kuat.

Tabel 13

Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Disiplin Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.892**
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	60	60
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.892**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	60	60

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

Sumber: Data Diolah SPSS v.26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas dapat diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.892 dimana hasil tersebut berada pada tabel interval 0.800-1.000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan sangat kuat.

Tabel 14

Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924 ^a	0.854	0.849	2.09798

Sumber: Data Diolah SPSS v.26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.24 diperoleh data nilai koefisien korelasi sebesar 0.924 dimana nilai tersebut berada pada tabel interval 0.800-1.000 artinya variabel motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki tingkat hubungan sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

Uji t (Uji hipotesis secara parsial)

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

Tabel 15

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.157	2.583		1.223	0.226
	Motivasi Kerja (X1)	0.948	0.058	0.906	16.278	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Diolah SPSS v.26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.25 tersebut data diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (16.278 > 2.001) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < sig.0.050 atau (0.000 < 0.005). dengan demikian maka Ho ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan

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

Tabel 16

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.842	2.683		1.805	0.076
	Disiplin Kerja (X2)	0.887	0.059	0.892	15.043	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Diolah SPSS v.26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.26 tersebut data diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (15.043 > 2.001) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < sig.0.050 atau (0.000 < 0.005). Dengan demikian maka Ho ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Uji hipotesis secara simultan)

Tabel 17

Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Motivasi Kerja (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1471.696	2	735.848	167.180	.000 ^b
	Residual	250.888	57	4.402		
	Total	1722.583	59			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)						

Sumber Data Diolah SPSS v.26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas data diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($167.180 > 2.770$), hal ini juga diperkuat dengan $p\ value < sig.0.050$ 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 kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Penelitian

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

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 3.157 + 0.948 X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0.948 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0.820 atau sebesar 82.0% sedangkan sisanya 18%. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($16.278 > 2.001$). Dengan H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

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

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 4.842 + 0.887 X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 1.633 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0.796 atau sebesar 79.6% sedangkan sisanya 20.4%. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($15.043 > 2.001$). Dengan H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

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

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 1.633 + 0.564(X1) + 0.408(X2)$. Nilai koefisien atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0.854 atau sebesar 85.4% sedangkan sisanya 14.6%. Uji hipotensi diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau ($167.180 > 2.770$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 3.157 + 0.948 X1$. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 1.633 atau sebesar 82.0% sedangkan sisanya 18%. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($16.278 > 2.001$) dengan H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 4.842 + 0.887 X2$. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0.796 atau sebesar 79.6% sedangkan sisanya 20.4%. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($15.043 > 2.001$) dengan H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 1.633 + 0.564(X1) + 0.408(X2)$. Nilai koefisien atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0.854 atau sebesar 85.4% sedangkan sisanya 14.6%. Uji hipotesis diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau ($167.180 > 2.770$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, M. F. & Lismiatun. (2021). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Provinces Group Jakarta Selatan*. (Jurnal Ilmiah Mahasiswa, Vol 1, No 1, 2021, Halaman 11-18) ISSN: 2775-6025.
- Adinda, F., Ahiri, J., & Ilham, M. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kala Kakao Industri*. (Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi, Vol 5, No 1, 2020, Halaman 1) ISSN: 2502-275225.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Algifari, A., & Rohman, I. Z. (2022). Dampak Tingkat Bunga Dan Laju Inflasi Terhadap Kurs Bukti Dari Indonesia. *CAPITAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 6(1).

- Andayani, K. V. & Ariska, J. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gracia Mitra Selaras Pusat Pantai Indah Kapuk Jakarta Utara*, (Jurnal Ilmiah PERKUSI, Vol 1, No 3, 2021, Halaman 322-330) ISSN: 2776-1568.
- Arifudin, B. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Tbk. Cabang Bintaro*, (Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol 1, No 1, 2018, Halaman 1) ISSN: 2621-797X.
- Arikunto, S. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. JIMEK. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk*, (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi, Vol 2, No 1, 2019, Halaman 101-108) ISSN: 2621-2374.
- Bintaro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta, Gava Media*.
- Deffy, L. & Edy, H. (2022). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pabrik Gula Rajawali II Tersana Baru*. (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma Volume 5, No. 2, Maret 2022) ISSN (print): 2598-9545 & ISSN (online): 2599-171X.
- Edison, dkk. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ALFABETA, Bandung.
- Firmansyah, M. A., & Mahardhika, B. W. (2018). *Pengantar manajemen*. Deepublish.
- George, T. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta. Bina Aksara.
- Ghozali, I (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kelima*, Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Handoko, T., & Waluyo, H. D. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Card Semesta (studi kasus karyawan divisi sales dan marketing Jakarta)*. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(3), 87-101.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Bumi Aksara.
- Irma Sari, O. & Lidya, P. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertama Logistics Service*. (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma Volume 4, No. 1, November 2020) ISSN: 2598-9545.
- Juliyanti, B. & Onsardi, O. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu*, (Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB), Vol 1, No 2, 2021, Halaman 183-191) E-ISSN: 2723-424X.
- Kurniasari, R. (2018). *Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta*. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 32-39.
- Malholta. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara. A.A A.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiana, S., Anismadiyah, V., & Amun, S. (2020). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan*, (Jurnal KREATIF, Vol 8, No 2, 2020, Halaman 102-111) ISSN: 2339-0689.
- Maslow, A. H. (2018). *Motivation and Personality*. Diterjemahkan oleh Achmad Fawaid dan Maufur. (2018). Yogyakarta: Cantrik Pustaka.
- Masram, Mathis & Jackson. (2017). *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Moehersono. (2017). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Priansa, D.J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen sumberdaya manusia: Aktivitas utama dan pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Santoso, S. (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Siagian, M. (2018). *Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam*. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 22-33.

- Sinambela, L.P., Simamora, & Siswanto. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya manusia: Pendekatan Teoretik dan Praktik untuk Organisasi Publik*.
- Supangat, A. (2018). *Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Non Parametric Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suryani, N. K., Se, M. M., & Ir John EHJ FoEh, I. P. U. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif*. Nilacakra.
- Susita, D., Paramita, W., & Setyawati, S. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Karyawan Pt X. JRMSI*, (Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, Vol 11, No 1, 2020, Halaman 185-200) e-ISSN 2301-8313.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: PT. Kencana.
- Suwanto, S. (2023). The Influence of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at PT. Valdo International Central Jakarta. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(2).
- Suwanto, S., & Eka, P. D. (2020). Analysis Of Leadership Style Influence, Job Motivation, And Compensation Towards Teacher Satisfaction On The Foundation Of Al-Hasra Bojongsari. Depok City. *International Journal of Advances in Social and Economics*, 2(3).
- Suwanto, S., Eka, P. D., Agusentoso, R., Juanda, A., & Kurniawan, P. (2020). Menggali potensi, memotivasi dan mengarahkan generasi muda menyongsong dunia kerja pada PKBM Cipta Tunas Karya Cipondoh kota Tangerang. *Jurnal Pengabdian Dharma Laksana*, 2(2), 132-136.
- Suwanto, S., Eka, P. D., Juanda, A., Gandung, M., & Kurniawan, P. (2020). Pengelolaan Kewirausahaan di Era 4g untuk Peningkatan Kesejahteraan di Desa Cicalengka Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang Banten. *Dedikasi PKM*, 1(3), 103-108.
- Suwanto, S., Eka, P., Agusentoso, R., Gandung, M., Nuraldy, H., Imbron, I., ... & Sunarsi, D. (2021, January). The Influence of Leadership, Motivation and Organization Commitment to Employee Performance in Religious Description of Religion of Tangerang Selatan City. In *Proceedings of the 1st International Conference on Economics Engineering and Social Science, InCEESS 2020*, 17-18 July, Bekasi, Indonesia.
- Suwanto, S., Sunarsi, D., & Achmad, W. (2022). Effect of Transformational Leadership, Servant Leadershi, and Digital Transformation on MSMEs Performance and Work Innovation Capabilities. *Central European Management Journal*, 30(4), 751-762.
- Gandung, M., Sunarsi, D., & Suwanto, S. (2023). Pelatihan Dasar Kepemimpinan Taman Belajar Kreatif Duren Mekar Parung Bogor. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Madani (JPMM)*, 3(1), 98-104.
- Gandung, M., Suwanto, S., & Sunarsi, D. (2022). Pelatihan Kemampuan Komunikasi bagi Pemuda pada Karang Taruna Kelurahan Kedaung Kota Depok. *Jurnal Peradaban Masyarakat*, 2(6), 44-48.
- Juanda, A., Kurniawan, P., Suwanto, S., Eka, P. D., & Astutik, E. P. (2020). Menumbuhkan Rasa Gotong Royong dan Interaksi Sosial di Kelurahan Pondok Jaya Kota Tangerang Selatan. *Dedikasi Pkm*, 1(2), 13-19.