

Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Divisi Produksi PT. EDS Manufacturing Indonesia Balaraja

Nadiatul Usna^{1*}, Ninik Anggraini²

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

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Article History: Received (11-11-2024) Revised (18-11-2024) Accepted (5-12-2024)</p> <p>Keywords: Work Discipline, Organizational Culture, Work Motivation</p>	<p><i>This study aims to examine the influence of communication and work environment on the performance of employees in the production division at PT. EDS Manufacturing Indonesia, both partially and simultaneously. This study uses a quantitative method with an associative approach, involving 100 respondents taken using a saturated sampling technique. Data analysis includes validity, reliability, classical assumptions, regression, correlation coefficient, determination, and hypothesis testing. The results of the analysis show a regression equation of $Y = 1.645 + 0.103X_1 + 0.633X_2$, with a correlation coefficient of 0.794 which indicates a very strong relationship between the independent variables (X_1 and X_2) and the dependent variable (Y). The determination coefficient shows a contribution of 90%, while the remaining 10% is influenced by other factors. Simultaneous hypothesis testing shows the value of $F_{count} > F_{table}$ ($446.753 > 3.09$), so H_0 is rejected and H_a is accepted. This confirms that work discipline and organizational culture have a positive and significant effect on employee work motivation at PT EDS Manufacturing Indonesia in the production division.</i></p>
<p>Kata Kunci: Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja</p>	<p>ABSTRAK Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan divisi produksi di PT. EDS Manufacturing Indonesia, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, melibatkan 100 responden yang diambil dengan teknik sampling jenuh. Analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi, koefisien korelasi, determinasi, dan uji hipotesis. Hasil analisis menunjukkan persamaan regresi $Y = 1,645 + 0,103X_1 + 0,633X_2$, dengan koefisien korelasi sebesar 0,794 yang menunjukkan hubungan sangat kuat antara variabel bebas (X_1 dan X_2) dan variabel terikat (Y). Koefisien determinasi menunjukkan kontribusi sebesar 90%, sedangkan sisanya 10% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis simultan menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($446,753 > 3,09$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menegaskan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT EDS Manufacturing Indonesia divisi produksi.</p>



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Di era persaingan bisnis yang semakin ketat saat ini, perusahaan harus beroperasi secara efektif dan efisien untuk tetap bertahan dan unggul. Perusahaan tidak hanya dituntut untuk memaksimalkan keuntungan dan meningkatkan kesejahteraan organisasi, tetapi juga untuk memastikan kinerja sumber daya manusia (SDM) selalu optimal. SDM menjadi elemen kunci yang harus dibina agar memiliki keterampilan sesuai dengan tugas dan mampu bersaing. Kinerja karyawan dapat dinilai berdasarkan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ditetapkan perusahaan. Disiplin dalam menerapkan SOP diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja.

Di PT. EDS Manufacturing Indonesia, perusahaan manufaktur yang memproduksi wiring harness mobil dan berpusat di Jepang, ditemukan berbagai permasalahan disiplin di kalangan karyawan. Walaupun Jepang terkenal dengan budaya disiplin yang tinggi, beberapa karyawan di perusahaan ini, terutama mereka yang telah bekerja lebih dari lima tahun, cenderung melakukan tindakan indisipliner. Tindakan ini mencakup meninggalkan pekerjaan

*Corresponding author.
E-mail: nadiatulusna75@gmail.com

tanpa izin, memanfaatkan waktu istirahat lebih dari yang ditentukan, dan tidak mengikuti prosedur absensi. Banyak juga yang menggunakan alasan ibadah untuk meninggalkan pekerjaan 15-25 menit sebelum jam kerja berakhir. Selain itu, ditemukan karyawan yang tidur atau bercanda saat jam kerja, serta melakukan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

Data absensi menunjukkan tren pelanggaran disiplin yang meningkat dalam tiga tahun terakhir. Pelanggaran seperti izin mendadak, ketidakhadiran tanpa alasan, dan tingginya angka alpa menunjukkan kurangnya kesadaran akan pentingnya disiplin di kalangan karyawan. Masalah kedisiplinan ini berpengaruh terhadap turunnya motivasi kerja dan dapat menghambat pencapaian target perusahaan. Disiplin kerja sangat berkaitan dengan motivasi karyawan. Tingkat disiplin yang tinggi akan membantu mempercepat tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghambat. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengupayakan agar setiap karyawan memiliki kesadaran tinggi untuk mengikuti aturan dan SOP yang ada. Disiplin ini juga penting dalam mencegah penyelewengan yang bisa merugikan perusahaan.

Budaya organisasi juga memainkan peran penting dalam mendukung disiplin kerja dan motivasi karyawan. Budaya yang baik dapat membantu membentuk organisasi yang kompeten dan responsif terhadap perubahan. Di PT. EDS Manufacturing Indonesia, budaya organisasi difokuskan pada tiga nilai utama: mengutamakan kualitas, meningkatkan disiplin, dan membangun kerja sama tim. Namun, pada kenyataannya, implementasi budaya organisasi ini masih belum optimal. Fenomena yang ditemukan adalah kurangnya realisasi budaya kerja yang baik, seringnya terjadi tindakan indisipliner, kurangnya kerjasama tim, dan banyaknya kesalahan produksi yang berdampak pada rendahnya kualitas produk.

Data mengenai kesalahan produksi menunjukkan masih banyaknya *defect* (cacat produksi) yang terjadi akibat kurangnya perhatian terhadap detail dan standar kualitas. Hal ini menunjukkan bahwa budaya disiplin dan kerja sama tim belum sepenuhnya diterapkan dengan baik di lingkungan kerja. Selain itu, kebijakan mutasi pekerjaan yang diterapkan perusahaan terkadang menjadi penyebab turunnya motivasi. Banyak karyawan yang merasa kesulitan untuk beradaptasi dengan lokasi kerja baru atau tugas baru, yang akhirnya berpengaruh pada penurunan kinerja.

Permasalahan lain yang ditemukan adalah rendahnya motivasi kerja di kalangan karyawan tetap. Beberapa faktor penyebab rendahnya motivasi adalah kebiasaan bekerja dengan tidak semangat, seringnya izin tidak masuk kerja, serta rendahnya kepatuhan terhadap aturan. Masalah ini terlihat dari penurunan hasil kinerja yang dievaluasi setiap triwulan, di mana penilaian kinerja banyak yang berada di bawah standar yang diharapkan perusahaan.

Penelitian mengenai disiplin kerja dan budaya organisasi di PT. EDS Manufacturing Indonesia menunjukkan adanya kesenjangan dalam penerapan teori dan praktik. Studi-studi sebelumnya seringkali hanya menekankan pentingnya disiplin dan budaya organisasi tanpa menggali lebih dalam faktor-faktor yang menyebabkan kegagalan dalam implementasinya. Tidak banyak penelitian yang secara spesifik membahas perbedaan tingkat kepatuhan terhadap disiplin antara karyawan tetap dan kontrak di sektor manufaktur. Selain itu, dampak langsung kebijakan rotasi atau mutasi terhadap motivasi kerja karyawan belum banyak dikaji secara komprehensif. Padahal, kebijakan ini memiliki pengaruh besar terhadap stabilitas kerja dan penyesuaian psikologis karyawan.

Selain itu, masih sedikit penelitian yang mengeksplorasi hubungan antara budaya organisasi dan kualitas hasil produksi dalam konteks perusahaan yang menerapkan sistem produksi massal seperti PT. EDS Manufacturing Indonesia. Kesenjangan ini penting untuk diteliti lebih lanjut, mengingat budaya organisasi seharusnya menjadi pendorong utama bagi karyawan untuk bekerja dengan standar yang tinggi, bukan justru menjadi penghalang.

Penelitian ini juga mengidentifikasi adanya kebutuhan untuk mengeksplorasi lebih dalam faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan budaya organisasi secara efektif. Misalnya, apakah budaya yang diimpor dari negara asal perusahaan (Jepang) dapat diterapkan secara optimal di Indonesia dengan mempertimbangkan perbedaan budaya dan perilaku kerja. Analisis lebih lanjut diperlukan untuk mengetahui sejauh mana adaptasi budaya Jepang yang sangat disiplin dapat diterapkan di lingkungan kerja Indonesia yang memiliki karakteristik budaya yang berbeda.

Disiplin kerja dan budaya organisasi memainkan peranan penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan di PT. EDS Manufacturing Indonesia. Permasalahan kedisiplinan seperti absensi, kurangnya tanggung jawab dalam mengikuti SOP, serta kebijakan rotasi pekerjaan yang kurang disukai, menjadi faktor yang menghambat pencapaian kinerja optimal. Budaya organisasi yang tidak sepenuhnya terealisasi dalam praktik juga turut memperburuk situasi. Terdapat kebutuhan mendesak untuk memperbaiki sistem pendisiplinan dan penguatan budaya organisasi dengan melakukan peninjauan ulang terhadap kebijakan-kebijakan yang ada serta mengimplementasikan program pelatihan yang lebih efektif. Selain itu, perusahaan perlu memperhatikan perbedaan budaya dan adaptasi lokal dalam penerapan budaya organisasi, agar dapat diterima dan diterapkan dengan baik oleh seluruh karyawan.

Penelitian ini memberikan kontribusi dengan mengidentifikasi gap dalam penerapan disiplin kerja dan budaya organisasi serta memberikan rekomendasi untuk meningkatkan efektivitas penerapan kedua aspek

tersebut. Penelitian lanjutan dapat difokuskan pada pengembangan model intervensi yang dapat meningkatkan kepatuhan disiplin dan memaksimalkan penerapan budaya organisasi yang adaptif terhadap lingkungan lokal.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Disiplin Kerja

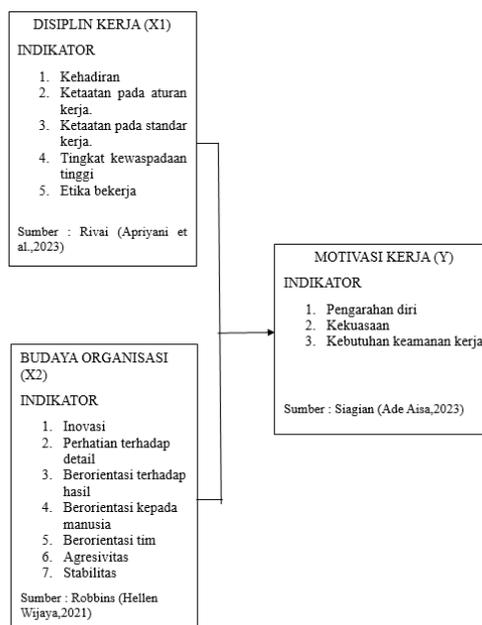
Menurut Sutrisno dalam jurnal (Ai Huluk, 2021) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam jurnal (Anggraini, 2022), disiplin adalah fungsi operatif. MSDM yang terpenting, karena semakin disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Menurut pendapat Rivai dalam jurnal (Apriyani et al., 2023) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut: (1) kehadiran, (2) ketaatan pada peraturan kerja, (3) ketaatan pada standar kerja, (4) tingkat kewaspadaan tinggi, dan (5) etika bekerja. Menurut Singodimedjo dalam jurnal (Anggraini, 2022) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut Sutrisno dalam jurnal (Ai Huluk, 2021) Disiplin merupakan sekumpulan aturan yang terdapat pada suatu perusahaan yang harus ditaati oleh karyawan, pada umumnya tindakan ini yang dilakukan para atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Budaya Organisasi

Schein dalam jurnal (Astuti et al., n.d.) menyatakan budaya organisasi adalah pola asumsi dasar diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir, dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut. Waluyo dan Ismirah dalam jurnal (Astuti et al., n.d.) menyatakan budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah-masalah intergrasi internal.

Motivasi Kerja

Menurut Afandi dalam jurnal (Yunas 2020) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Moore dalam (Agustien 2021) mendefinisikan motivasi kerja sebagai antusiasme dan sikap positif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

H1: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan.

H2: Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan.

H3: Terdapat pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan

3. METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode asosiatif, menurut Sugiyono dalam jurnal (A Gofur,2019) yaitu “penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh hubungan antara dua variabel lebih”. Penelitian asosiatif mempunyai tingkatan yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan deskriptif dan komparatif. Lokasi penelitian yang beralamat Jl. Raya Serang No.Km.24, Balaraja, Kecamatan Balaraja, Kabupaten Tangerang, Banten 15610. Penelitian ini melibatkan 100 responden yang diambil dengan teknik sampling jenuh. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan dengan jawaban mengacu pada skala likert: Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Kurang Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4) dan Sangat Setuju (bobot 5). Menurut Sugiyono (2017:77) berpendapat bahwa “Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan”.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,679	1,472		3,180	,002
DISIPLIN_KERJA	,952	,049	,890	19,366	,000

a. Dependent Variable: MOTIVASI_KERJA

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.18, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 4,679 + 0,952 X_1$. Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan :

- Konstanta a menunjukkan nilai sebesar 4,679, artinya apabila disiplin kerja itu konstan atau tetap, maka nilai variabel motivasi kerja (Y) sebesar 4,679 poin.
- Nilai koefisien regresi variabel X_1 (Disiplin Kerja) adalah 0,952 bernilai positif, sehingga jika variabel Disiplin Kerja (X_1) mengalami kenaikan 1 nilai, maka variabel Motivasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,952 poin.

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Motivasi Kerja (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,766	1,055		1,675	,097
BUDAYA_ORGANISASI	,699	,023	,949	29,817	,000

a. Dependent Variable: MOTIVASI_KERJA

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.19, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 1,766 + 0,699X$

Dari persamaan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta a menunjukkan nilai sebesar 1,766 artinya jika tidak terjadi perubahan variabel budaya organisasi (nilai X_2 adalah 0), maka nilai variabel motivasi kerja (Y) sebesar 1,766 poin.
- Nilai koefisien regresi variabel X_2 (Budaya Organisasi) adalah 0,699 bernilai positif, sehingga jika variabel budaya organisasi (X_2) mengalami kenaikan 1 nilai, maka motivasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,699 poin.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3 Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Motivasi Kerja (Y)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B		Beta		
1 (Constant)	1,645	1,058		1,555	,123
BUDAYA_ORGANISASI	,633	,061	,860	10,402	,000
DISIPLIN_KERJA	,103	,088	,096	1,160	,249

a. Dependent Variable: MOTIVASI_KERJA

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel 3, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 1,645 + 0,103X_1 + 0,633X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta a menunjukkan nilai sebesar 1,645, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel independen (nilai X_1 dan $X_2 = 0$) maka nilai variabel dependen (nilai Y) sebesar 1,645 poin.
- Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_1) adalah 0,103 bernilai positif, sehingga jika variabel disiplin kerja (X_1) mengalami kenaikan 1 nilai, maka variabel motivasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,103 poin.
- Nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X_2) adalah 0,633 bernilai positif, sehingga jika variabel budaya organisasi (X_2) mengalami kenaikan 1 nilai, maka variabel Motivasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,633 poin.

Analisis Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X1) Terhadap Motivasi Kerja (Y)

		DISIPLIN_KERJA	MOTIVASI_KERJA
DISIPLIN_KERJA	Pearson Correlation	1	,890**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	100	100
MOTIVASI_KERJA	Pearson Correlation	,890**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	100	100

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

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel 4 tersebut, nilai koefisien korelasi variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 0,890. Berdasarkan pedoman nilai interpretasi korelasi nilai berada pada rentang "0,80 - 1,00", yang berarti tingkat hubungan variabel disiplin kerja (X_1) terhadap variabel motivasi kerja (Y) termasuk pada tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Budaya Organisasi (X2) Terhadap Motivasi Kerja (Y)

		BUDAYA_ORGANISASI	MOTIVASI_KERJA
BUDAYA_ORGANISASI	Pearson Correlation	1	,949**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	100	100
MOTIVASI_KERJA	Pearson Correlation	,949**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	100	100

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

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel 5 tersebut, nilai koefisien korelasi variabel budaya organisasi (X_2) sebesar 0,949. Berdasarkan pedoman nilai interpretasi korelasi nilai berada pada rentang "0,80 - 1,00", yang berarti tingkat hubungan variabel budaya organisasi (X_2) terhadap variabel motivasi kerja (Y) termasuk pada tingkat hubungan yang sangat kuat.

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Disiplin Kerja (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Motivasi Kerja (Y)

		Correlations		
		DISIPLIN_KERJA	BUDAYA_ORGANISASI	MOTIVASI_KERJA
DISIPLIN_KERJA	Pearson Correlation	1	,923**	,890**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	100	100	100
BUDAYA_ORGANISASI	Pearson Correlation	,923**	1	,949**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	100	100	100
MOTIVASI_KERJA	Pearson Correlation	,890**	,949**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	100	100	100

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

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2025)

Dari tabel 6, diketahui bahwa nilai signifikan adalah < 0.000 , maka dikatakan bahwa korelasi antara variabel dan nilai $r^2 = 0.794$ dimana nilai tersebut berada pada interval 0,81-1,00 artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel disiplin kerja (X₁) dan budaya organisasi (X₂) terhadap motivasi kerja (Y)

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Disiplin kerja X₁ dan terhadap motivasi kerja (Y) pengujian dilakukan secara parsial maupun simultan. Adapun hasil dari pengujian koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R²) Secara Parsial Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Motivasi Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,890 ^a	,793	,791	4,270

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi secara parsial pada tabel 4.24, didapat hasil nilai koefisien determinasi sebesar 0,793. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X₁) berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja (Y) sebesar 79,3% sedangkan sisanya $(100-79,3) = 20,7\%$ dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R²) Secara Parsial Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Motivasi Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,949 ^a	,901	,900	2,956

a. Predictors: (Constant), BUDAYA_ORGANISASI

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi secara parsial pada tabel 4.25, didapat hasil nilai koefisien determinasi sebesar 0,901. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X₁) berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja (Y) sebesar 90,1% sedangkan sisanya $(100-90,1) = 9,9\%$ dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Disiplin Kerja (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Motivasi Kerja (Y).

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,950 ^a	,902	,900	2,951

a. Predictors: (Constant), BUDAYA_ORGANISASI, DISIPLIN_KERJA

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel 9, dipengaruhi nilai koefisien *R square* (R²) sebesar 0.900 atau 90 %, jadi bisa diambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja sebesar 0.900 atau 90% sedangkan sisanya 10 % motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Uji Hipotesis
Uji T (Parsial)

Tabel 10. Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Motivasi Kerja (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,679	1,472		3,180	,002
	DISIPLIN_KERJA	,952	,049	,890	19,366	,000

a. Dependent Variable: MOTIVASI_KERJA

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2025)

Sesuai dengan tabel 10, hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa dilihat dari Beta standar koefisien 0,890 artinya pengaruh positif. Nilai signifikansi pengaruh disiplin kerja (X₁) terhadap motivasi kerja (Y) adalah 0.000 < 0.05 dan nilai *t*_{hitung} 19,366 > 1,985 nilai *t*_{table}. Maka H₀₁ ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X₁) terhadap motivasi kerja (Y) secara signifikan.

Tabel 11. Hasil Uji t Variabel Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Motivasi Kerja (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,766	1,055		1,675	,097
	BUDAYA_ORGANISASI	,699	,023	,949	29,817	,000

a. Dependent Variable: MOTIVASI_KERJA

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2025)

Sesuai dengan tabel 11, hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh budaya organisasi (X₂) terhadap motivasi kerja (Y) adalah 0.000 < 0.05 dan nilai *t*_{hitung} 29,817 > nilai *t*_{table} 1,985. Maka H₀₂ ditolak dan H_{a2} diterima. Artinya terdapat pengaruh antara budaya organisasi (X₂) terhadap motivasi kerja (Y) secara signifikan. X₁ X₂ dan Y

Tabel 12. Hasil Output Uji Hipotesis Parsial Disiplin Kerja (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Motivasi Kerja (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,645	1,058		1,555	,123
	DISIPLIN_KERJA	,103	,088	,096	1,160	,249
	BUDAYA_ORGANISASI	,633	,061	,860	10,402	,000

a. Dependent Variable: MOTIVASI_KERJA

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2025)

Sesuai dengan tabel 12, hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh disiplin kerja (X₁) dan budaya organisasi (X₂) terhadap motivasi kerja (Y) adalah 0.000 < 0.05 dan nilai *t*_{hitung} 10,402 > nilai *t*_{table} 1,985. Maka H₀₂ ditolak dan H_{a2} diterima. Artinya terdapat pengaruh antara disiplin kerja X₁ dan budaya organisasi (X₂) terhadap motivasi kerja (Y) secara signifikan.

Uji F (Simultan)

Tabel 13. Hasil Output Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7780,131	2	3890,065	446,753	,000 ^b
	Residual	844,619	97	8,707		
	Total	8624,750	99			

a. Dependent Variable: MOTIVASI_KERJA

b. Predictors: (Constant), BUDAYA_ORGANISASI, DISIPLIN_KERJA

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2025)

Dapat disimpulkan nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan Nilai F hitung $446,753 >$ nilai F tabel 3,09. Hal tersebut membuktikan bahwa H_03 ditolak dan H_a3 diterima. Artinya terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi kerja secara simultan dan signifikan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis, di dapat nilai persamaan regresi $Y = 4,679 + 0,952 X_1$. Nilai pengujian koefisien korelasi di dapat sebesar 0,890 dengan demikian variabel independen (X_1) dan variabel dependen (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi secara parsial atau kontribusi pengaruh sebesar 0,793 atau 79,3% sedangkan sisanya sebesar 20,7% di pengaruhi faktor lainnya. Uji Hipotesis secara parsial didapat nilai nilai thitung $>$ t tabel $19,366 >$ 1,985. Dengan demikian maka H_01 ditolak dan H_a1 diterima, sehingga hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT EDS Manufacturing Indonesia Balaraja divisi produksi.

Berdasarkan hasil analisis, di dapat nilai persamaan regresi $Y = 1,766 + 0,699X_2$. Nilai pengujian koefisien korelasi di dapat sebesar 0,949 dengan demikian variabel independen (X_2) dan variabel dependen (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi secara parsial atau kontribusi pengaruh sebesar 90,1% sedangkan sisanya sebesar 9,9% di pengaruhi faktor lainnya. Uji Hipotesis secara parsial didapat nilai nilai thitung $>$ t table $29,817 >$ 1,985. Dengan demikian maka H_02 ditolak dan H_a2 diterima, sehingga hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT EDS Manufacturing Indonesia Balaraja divisi produksi.

Berdasarkan hasil analisis, didapat nilai persamaan regresi $Y = 1,645 + 0,103X_1 + 0,633X_2$. Nilai koefisien korelasi atau Tingkat hubungan antara dua variabel bebas dengan variabel terikat didapat nilai sebesar 0,794 dengan demikian kedua variabel independent (X_1 dan X_2) dan variabel dependen (Y) memiliki Tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi secara simultan atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,90 atau 90% seangkan sisanya sebesar 10% dipengaruhi oleh factor lainnya. Uji hipotesis secara simultan didapat nilai Fhitung $>$ Ftabel atau $(446,753 >$ 3,09). Maka dengan demikian H_03 ditolak dan H_a3 diterima, sehingga hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan PT EDS Manufacturing Indonesia Balaraja divisi produksi.

5. PENUTUP

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan persamaan regresi $Y = 1,766 + 0,699X_2$, dan koefisien korelasi sebesar 0,949 yang menunjukkan hubungan sangat kuat. Kontribusi pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja sebesar 90,1%, sementara 9,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan thitung $>$ ttabel $(29,817 >$ 1,985), sehingga H_a diterima. Disiplin kerja juga berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dengan persamaan regresi $Y = 4,679 + 0,952X_1$, dan koefisien korelasi 0,890, yang menunjukkan hubungan kuat. Kontribusinya mencapai 79,3%, sisanya 20,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan thitung $>$ ttabel $(19,366 >$ 1,985), sehingga H_a diterima. Secara simultan, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan persamaan $Y = 1,645 + 0,103X_1 + 0,633X_2$. Nilai korelasi 0,794 menunjukkan hubungan kuat, dengan kontribusi pengaruh 90%. Uji hipotesis menunjukkan Fhitung $>$ Ftabel $(446,753 >$ 3,09), sehingga H_a diterima.

6. DAFTAR PUSTAKA

Aa Kusumaningtyas. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DEPUTI BIDANG KELUARGA SEJAHTERA.

Ade Aisa. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DEPUTI BIDANG BKKBN.

Ai Huluk. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Cakra Putra Parahyangan Tasikmalaya.

Ali Isra dan Muhammad. (2022). Pengantar Manajemen dan Bisnis.

Alvin Farchan Al Madani. (2023). PENGARUH ETOS KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN.

- Andriani, J., Anggraini, N., & Ayu Metarini, R. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT FIRST MEDIA TBK CABANG JAKARTA SELATAN. In SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business (Vol. 6, Issue 2).
- Anggraini Ninik. (2022). Pengaruh Disiplin kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devindo Surya Amora Jakarta Barat. 2.
- Anggraini, N. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEDISIPLINAN KARYAWAN PADA PT. BANK INDEX SELINDO KC. PLUIT (Vol. 5, Issue 3).
- Aprianti, V., & Solihin, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gelatik Supra Tangerang Selatan. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 3(1), 91-102.
- Apriyani, D., Purnamasari, E. D., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinera Karyawan pada PT Hindoli (A Cargill Company). *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 8. <https://doi.org/10.33087/eksis.v14i1.337>
- Arie Hendra Saputro, A. H. S., & Ridlwan Muttaqin, R. M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Niramas Utama Pada Divisi Modern Trade Di Kota Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1563-1572. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1385>
- Astuti, D., Si, S., & Ekonomi, F. (n.d.). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Vol. 2, Issue 2).
- Dea, A. Y., Kaleka, M. U., Alfonsa, M., Program, N., Agribisnis, S., Tinggi, S., & Flores Bajawa, P. (2024). THE ROLE OF AGRICULTURAL EXTENDERS IN SUPPORTING SUSTAINABLE AGRICULTURAL DEVELOPMENT. In *Jurnal Agribis* (Vol. 17, Issue 1).
- Elisaputra. (2022). ELISAPUTRA PENGAIN-ANGIN.
- Fauzi, A., Putri, I., Afni Fauziah, N., Klarissa, S., & Bunga Damayanti, V. (2022). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i4>
- Firman, A. (n.d.). EFEK KINERJA PEGAWAI DENGAN BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA. 7(1), 2023.
- Hasibuan, M. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen: dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hellen Wijaya. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja.
- Hidayatullah; Arif, M. (2023). PENGARUH TEKNIK PELUKAN KUPU-KUPU TERHADAP KECEMASAN MENGHADAPI UJIAN AKHIR SEMESTER PESERTA DIDIK DI SMP NEGERI 7 MESUJI TIMUR TAHUN PELAJATAN 2022/2023.
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 531-541.
- Intan Novita. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PEMUKIMAN KOTA METRO.
- Khaerul Saleh. (2022). EKOMBIS Sains.
- KINERJA KARYAWAN AISYIYAH BOJONEGORO Hariyanto, D. R., Indrawati, M., & Wijaya Putra Surabaya, U. (2021). *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*. *JMM Online*, 5(2), 277-289.
- Kurniawan, P., & Solihin, D. (2023). THE INFLUENCE OF WORKLOAD, CAREER DEVELOPMENT, AND COMPENSATION ON TURNOVER INTENTION AT PT PRIMA UFUK SEMESTA. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 11(1), 23-32.

- 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.
- Lam'ah Nasution, S. (2021). PENGARUH KUALITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASAM JAWA.
- Lase, D., & Zega, Y. (2024). Jurnal Mirai Management.
- Lazuardi, W., & Solihin, D. (2024). Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank J Trust Indonesia Kantor Cabang Sahid Sudirman Center. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 389-399. <https://doi.org/10.70451/cakrawala.v1i3.53>
- Lestari, W. (2024). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MONG KREASI INDONESIA KOTA TANGERANG SELATAN. In *Jurnal KONSISTEN* (Vol. 1, Issue 1). Bulan.
- Mastura, M. H. Y. D. (2023). Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Pegawai : Apakah Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Tersebut. 8, 142-150.
- Mekawati, N. O., Herianto, H., Azmi, F., & Daulay, N. K. (2023). Budaya Organisasi Transdisipliner. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(2), 1468. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i2.3361>
- Muday, F., Marnisah, L., Yustini, T., Manajemen, P. M., & Ekonomi, F. (2024). Kinerja Pegawai Berdasarkan Pengaruh Disiplin, Kompetensi dan Budaya Organisasi (Employee Performance Based on the Influence of Discipline, Competency and Organizational Culture).
- Muhammad Fadil, & Lutfiansyah. (2024). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN FOOD AND BEVERAGE SERVICE DI FAIRMONT HOTEL JAKARTA.
- Panudju, A. T. (2024). METODOLOGI PENELITIAN. <https://www.researchgate.net/publication/377847335>
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan komitmen organisasi melalui penguatan efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 223-232.
- Rahmadani, Y., Dewi, S., Sari, D., Azriya, N., Pujiati, A., Safitri, M., Ekonomi, F., Universitas, B., Bumi, S., & Jurai, R. (2024). PENGARUH COMPLIANCE AUDIT TERHADAP PENERIMAAN NEGARA MELALUI ROTASI AUDITOR DI KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL BEA DAN CUKAI SUMATERA BAGIAN BARAT. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, 08(01).
- Rahmawati, R. (2024). IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMERINTAH KEBIJAKAN PEMERINTAH KOTA JAMBI TERHADAP PENANGANAN GELANDANGAN (STUDI DI DINAS SOSIAL KOTA JAMBI).
- Ramadhan, A., & Safari Tamba, R. (2022). Pengaruh Persepsi Manfaat dan Persepsi Kemudahan Terhadap Minat Penggunaan E-wallet Gopay di wilayah DKI Jakarta. In *134 JURNAL ABIWARA* (Vol. 3, Issue 2). <http://ojs.stiami.ac.id>
- Rifai Ahmad. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. 3, 1-12.
- Riska Ayu Pramesthi, & Rini Kartika Sari. (2023). KUALITAS KEPEMIMPINAN ,DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI FAKTOR PENDUKUNG PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi ke 6. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rizky, M., Fakultas Ekonomi, M., Bisnis, D., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2022). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI: GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA & BUDAYA ORGANISASI (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA). 3(3). <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi* (Ed ke-16). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2009. *Organizational Behavior*. 13 ThreeEdition, USA: Pearson International Edition, Prentice -Hall.
- RolinAngelica Hutabarat, E. F. L. (2023). 1.+ROLIN+ANGELICA+197210384+&+Ema+Fitri+Lubis.

- Ruly Nurparikoh. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PASTEUR TRANS KOTA BANDUNG.
- Safitri, F. E. (2023). PENGARUH FASILITAS KANTOR, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA PUNCANGTELU.
- Samuel Slamet Santosa, D., Sampaleng, D., Amtiran, A., & Tinggi Teologi IKAT, S. (2020). SIKIP: Jurnal Pendidikan Agama Kristen | 11. In Jurnal Pendidikan Agama Kristen (Vol. 1, Issue 1). <http://sttikat.ac.id/e-journal/index.php/sikip>
- Saputri, C. N. T., Iswati, S., & Aisah, I. (2024). Pada PT. Amaan Indonesia Sejahtera. *Journal Of Social Science Research*, 4.
- Sarinah., Mardalena. (2017). Pengantar manajemen. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: Refika Aditama
- Setyaningrum, A. (2024). MODEL PENINGKATAN PURCHASE INTENTION BERBASIS INFORMATION ADOPTION, ARGUMENT QUALITY, DAN SOURCE CREDIBILITY.
- Solihin, D., & Wardani, A. K. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bagian Indirect PT Mitsuba Indonesia di Tangerang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(5), 397-407.
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of job satisfaction and its implications for the lecturers performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPED)*, 9(2), 163-178.
- Sugiyono. (2019). Statistika Untuk Penelitian. Bandung: CV. Alfabeta.
- Syah, A., Pratama, A., & Hadin Pratama, I. (2021). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KEN LEE INDONESIA PARUNG BOGOR. In *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business* (Vol. 4, Issue 4).
- Utarayana, I. G., & Dewi Adnyani, I. G. A. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(1), 344. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i01.p18>
- Yoppa Adiahadini. (2023). PENGARUH PEMBERIAN REWARD TERHADAP MINAT BELAJAR SISWA KELAS V DI SD NEGERI 160 PALEMBANG.
- Yustika Chandra Murthy, I. P. W. U. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bojonegoro. 2.