



Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wisata Lubana Sengkol Ciputat

Sabrina Hidayat^{1*}, I Made Aryata²

^{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: Motivation, Work Discipline, Employee Performance</p>	<p><i>The purpose of this study is to determine the influence between Motivation and Work Discipline on the performance of employees of PT Wisata Lubana Sengkol Ciputat, both partially and simultaneously. This research method uses a quantitative method with a sample of 67 respondents, the data analysis techniques used are: validity test, reality test, normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test, simple linear regression test, multiple linear regression test, simple correlation coefficient test, multiple correlation coefficient test, determination coefficient analysis test, t test and f test. Based on the results of the t-test, a t-count value of 7.926 > 1.997 and a significance value for the Motivation variable (X1) of 0.000 is a significant value smaller than the probability value of 0.05 or 0.000 < 0.05, This means that the Motivation variable has a positive and significant effect on the employee performance variable (Y). Based on the results of the t-test, a t-count value of 12.015 > 1.997 was obtained and the significance value for the Work Discipline variable (X2) of 0.000 was smaller than the probability value of 0.05 or 0.000 < 0.05, meaning that the motivation variable had a positive and significant effect on the employee performance variable (Y). Based on the results of the f test, the results show that the variables of Motivation (X1) and Work Discipline (X2) simultaneously have a significant effect on employee performance (Y) as evidenced by the value of the f coefficient of 114.945 > 3.14 with a significance value of 0.000 < 0.05. It can be concluded that Motivation (X1) and Work Discipline (X2) simultaneously have a positive and significant influence on employee performance (Y) at PT Wisata Lubana Sengkol Ciputat.</i></p>
<p>Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p>ABSTRAK</p> <p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Wisata Lubana Sengkol Ciputat, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 67 responden, teknik analisis data yang digunakan yaitu: uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi sederhana, uji koefisien korelasi berganda, uji analisis koefisien determinasi, uji t dan uji F. Berdasarkan hasil uji t di dapatkan nilai thitung sebesar 7,926 > 1,997 dan nilai signifikansi untuk variabel Motivasi (X1) sebesar 0.000 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau 0.000 < 0.05 artinya bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji t didapatkan nilai thitung sebesar 12,015 > 1,997 dan nilai signifikansi untuk variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0.000 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau 0.000 < 0.05, artinya bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji F menunjukkan hasil bahwa variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dibuktikan dengan nilai koefisien F sebesar 114,945 > 3,14 dengan nilai signifikansi 0.000 < 0.05. Dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Wisata Lubana Sengkol Ciputat.</p>

*Corresponding author.
E-mail: sabrinahidayat4792@gmail.com



1. PENDAHULUAN

Pada hakekatnya sumber daya manusia merupakan bagian dari modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu perusahaan atau instansi. Orang merupakan penggerak dan penentu proses suatu organisasi dan lembaga. Karyawan merupakan faktor penting dalam setiap organisasi untuk secara efektif dan efisien mencapai tujuan suatu perusahaan. Perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang bertalenta, kompeten dan berkualitas tetapi yang terpenting adalah kemauan untuk bekerja keras dan mencapai hasil kerja yang terbaik. Faktor kunci keberhasilan suatu organisasi adalah adanya karyawan yang kompeten dan berkualitas serta etos kerja yang tinggi sehingga dapat mengharapkan pekerjaan yang memuaskan. Padahal, tidak semua pegawai memiliki keterampilan, kemampuan, dan etos kerja yang sesuai dengan harapan organisasi.

PT Wisata Lubana Sengkol merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata yang berlokasi di Tangerang Selatan. Berdiri pada tahun 2007 Lubana Sengkol tidak hanya sekedar menjadi tempat pemancingan namun berkembang menjadi sebuah resto wisata keluarga yang memiliki makanan cita rasa khas Lampung, Sunda dan Nusantara, Lubana Sengkol juga telah menjadi destinasi rekreasi favorit selain memiliki resto terdapat pula fasilitas "one stop family recreation" seperti kolam renang, water park dan pemancingan monster fish. Lalu ada area outbound dengan berbagai permainan seperti ATV, flying fox, high rope, paintball, memancing, berkuda, perahu kano. Ada juga di area playground dan juga program edukasi anak seperti menanam padi, membuat mewarnai caping.

Dikutip dalam Ita Yelly (2017) Menurut Torang "Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Menurut Mangakunegara (dalam T Tajudin 2021) Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Namun, dalam kenyataannya, tidak semua karyawan mampu memenuhi standar yang diharapkan, yang sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti tingkat motivasi, disiplin kerja, serta keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki. Di PT Wisata Lubana Sengkol, tantangan ini muncul di berbagai divisi, termasuk waitress, cleaning service, dan security. Dalam tabel penilaian kinerja karyawan terlihat adanya ketidakmampuan karyawan untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan perusahaan. Selama periode September hingga November 2020, meskipun terjadi peningkatan kinerja pada bulan Oktober, kinerja karyawan pada bulan November justru mengalami penurunan.

Fenomena ini menggambarkan bahwa kinerja karyawan bukan hanya soal hasil akhir, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kebijakan perusahaan, kondisi lingkungan kerja, serta faktor eksternal, seperti pandemi COVID-19 yang terjadi pada periode tersebut. Pandemi ini memaksa perusahaan untuk mengubah sistem kerja, di mana beberapa karyawan harus bekerja dari rumah, yang pada akhirnya memengaruhi efektivitas kinerja keseluruhan. Perubahan drastis ini menambah tantangan bagi perusahaan dalam mempertahankan kinerja yang optimal, dan mengarahkan perusahaan untuk mengevaluasi ulang pendekatan terhadap manajemen karyawan dan pemenuhan kebutuhan mereka.

Dalam kajian kinerja, motivasi dan disiplin kerja menempati posisi krusial sebagai faktor internal yang dapat mendorong atau justru menurunkan produktivitas karyawan. Menurut Andika (2019), motivasi adalah faktor yang memengaruhi perilaku seseorang dan menjadi pendorong utama mereka dalam menyelesaikan tugas dengan hasil yang optimal. Di PT Wisata Lubana Sengkol, observasi menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan kurang optimal, yang terlihat dari kurangnya antusiasme dan komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebagai contoh, adanya karyawan yang berprestasi namun tidak mendapatkan apresiasi atau promosi menyebabkan ketidakpuasan dan menurunkan motivasi mereka.

Lebih lanjut, data menunjukkan bahwa perusahaan belum memenuhi kebutuhan karyawan secara menyeluruh. Berdasarkan tabel motivasi karyawan, pada tahun 2020 dan 2021, perusahaan belum menyediakan pelatihan atau gathering karyawan, yang dapat menjadi salah satu bentuk penghargaan dan kesempatan pengembangan diri bagi karyawan. Faktor ini berpengaruh pada rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan serta menurunkan keinginan mereka untuk berkontribusi maksimal. Menurut teori hierarki kebutuhan Maslow, pemenuhan kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri menjadi aspek penting dalam menciptakan karyawan yang termotivasi. Namun, ketidakmampuan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan ini menjadikan motivasi kerja karyawan kurang maksimal.

Selain motivasi, disiplin kerja juga menjadi penentu utama dalam kinerja karyawan. Berdasarkan data absensi tahun 2020 dan 2021, terdapat peningkatan pada jumlah karyawan yang absen karena sakit dan tanpa keterangan (α). Meskipun angka total absensi menurun pada tahun 2021 dibandingkan tahun sebelumnya, kasus-kasus ini tetap menunjukkan adanya kekurangan dalam disiplin kerja. Disiplin adalah kesadaran serta kesediaan karyawan untuk menaati peraturan perusahaan. Rendahnya tingkat disiplin, yang ditandai dengan peningkatan absensi tanpa keterangan, menunjukkan bahwa beberapa karyawan belum memiliki komitmen penuh terhadap pekerjaannya. Faktor ini pada akhirnya menurunkan pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di PT Wisata Lubana Sengkol, terutama dalam aspek motivasi dan disiplin kerja. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam merumuskan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan perlu mempertimbangkan program motivasi yang lebih komprehensif, seperti pemberian penghargaan, peluang promosi, serta pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Di samping itu, penguatan aturan disiplin kerja serta pemberian insentif bagi karyawan yang memiliki kehadiran dan produktivitas tinggi akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif bagi peningkatan kinerja.

Dengan memahami bahwa karyawan adalah penggerak utama dalam perusahaan, PT Wisata Lubana Sengkol diharapkan dapat memprioritaskan pengelolaan sumber daya manusia sebagai strategi utama untuk mencapai keberhasilan jangka panjang. Kombinasi antara motivasi yang kuat dan disiplin kerja yang baik dapat menciptakan tim karyawan yang solid, kompak, dan berorientasi pada hasil yang lebih baik. Penelitian ini juga menggarisbawahi pentingnya peran manajemen dalam merancang kebijakan yang adil dan memadai bagi seluruh karyawan, untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Kinerja karyawan yang optimal bukanlah hasil dari usaha individu semata, tetapi merupakan buah dari sinergi antara perusahaan dan karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendorong pertumbuhan dan kesejahteraan karyawan, perusahaan akan mendapatkan keuntungan dari peningkatan produktivitas dan loyalitas karyawan yang pada akhirnya berdampak positif pada keberhasilan perusahaan di masa depan.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Motivasi

Menurut Afandi dalam Tarigan B & Priyanto A. A (2021: 3) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Hafidzi dkk (2019: 53) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

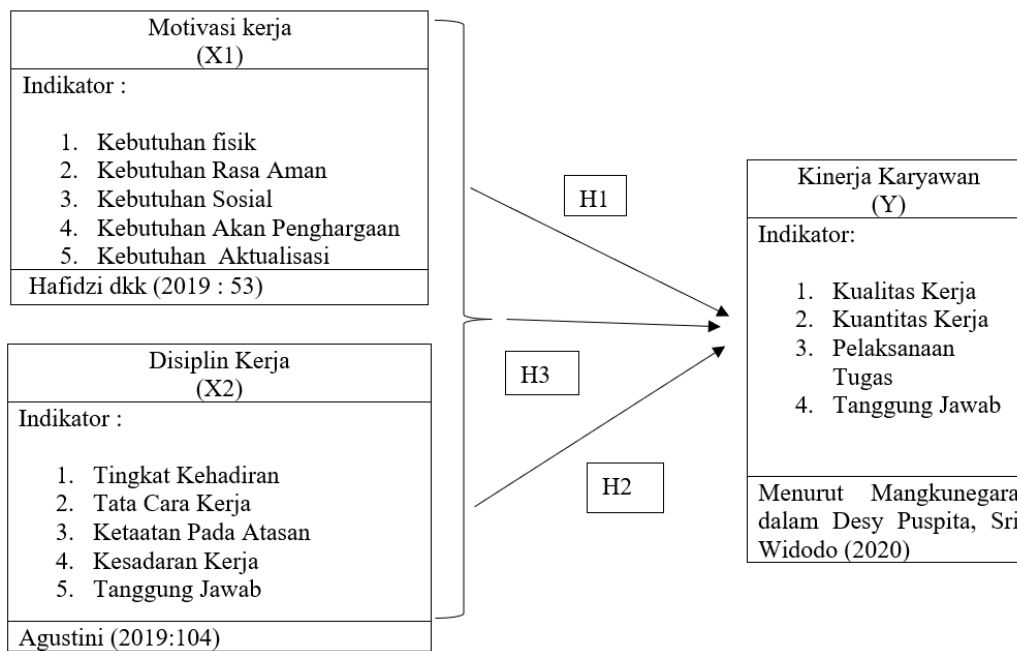
Disiplin

Menurut Agustini (2019:89) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Menurut Sutrisno (2021: 103) 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.. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Menurut Hayati (2019) Mengatakan bahwa disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah di tentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi tersebut dapat tercapai.

Kinerja Karyawan

Menurut Rivai, A. (2020) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu, dan dibandingkan dengan target yang dibebankan. Kinerja menurut Mangkunegara (2021:67) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Arisanti, Santoso, dan Wahyuni (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan kesediaan seseorang atau suatu kelompok untuk

melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Lilyana, De Yusa, dan Yatami (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Wisata Lubana Sengkol Ciputat.
- H2: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Wisata Lubana Sengkol Ciputat.
- H3: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wisata Lubana Sengkol Ciputat.

3. METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif dan deskriptif, menurut sugiyono (2017:44) menyatakan bahwa "penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih.". Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Perusahaan yang menjadi objek penelitian ini PT. Wisata Lubana Sengkol yang beralamat di Jln. Lkr. Selatan No. Km 1, RW.5, Muncul, Kec. Setu, Kota Tangerang Selatan, Banten 15314. Jumlah populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Wisata Lubana Sengkol Ciputat Tahun 2023 yang berjumlah 67 karyawan. Karakteristik pada sampel ini dipilih karena memiliki kesamaan atau ciri-ciri yang sama. Contohnya adalah adanya kesamaan budaya, usia, pekerjaan, dan sebagainya yang dimana sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Wisata Lubana Sengkol Ciputat berjumlah 67 karyawan. Menurut Sugiyono (2021) "Skala pengukur merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur sehingga bila digunakan akan menghasilkan data kuantitatif." Sugiyono (2018:277) berpendapat "analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan atau memprediksi variabel tergantung dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.797	2.419		5.704	.000
	Motivasi	.396	.050	.743	7.926	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel 1 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 13,797 + 0,396$. Atas dasar persamaan ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

- a. Nilai konstanta sebesar 13,797 dapat diartikan bahwa jika variabel Motivasi (X1) tidak ada, maka terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 13,797 *point*.
- b. Nilai koefisien regresi Motivasi (X1) sebesar 0,396 dapat diartikan bahwa apabila konstanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X2), maka setiap perubahan 1 (satu) unit pada variabel Motivasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,396 *point*.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	11.500	2.368		1.900	.063
	Disiplin Kerja	.874	.073	.860	12.015	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel 2 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 11,500 + 0,874$. Atas dasar persamaan ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

- a. Nilai konstanta sebesar 11,500 dapat diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X2) tidak ada, maka terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 11,500 *point*.
- b. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,874 dapat diartikan bahwa apabila konstanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variable motivasi (X1), maka setiap perubahan 1 (satu) unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,874 *point*.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.377	2.027		1.173	.246
	Motivasi	.391	.040	.358	4.803	.000
	Dsplin Kerja	.657	.076	.646	8.684	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel 3 di atas dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 2,377 + 0,391X1 + 0,657X2$. Atas dasar persamaan ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

- a. Nilai konstanta sebesar 2,377 dapat diartikan bahwa jika variable Motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan dan tidak dipertimbangkan, maka kinerja karyawan (Y) akan bernilai sebesar 2,377 *point*.
- b. Nilai motivasi (X1) 0,391 dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap 1 (satu) unit pada variabel motivasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada kinerja karyawan (Y) akan bernilai sebesar 0,391 *point*.
- c. Nilai disiplin kerja (X2) 0,657 dapat diartikan bahwa apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X1), maka setiap (satu) unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada kinerja karyawan (Y) akan bernilai sebesar 0,657 *point*.

Analisis Koefisien Korelasi (R)

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Hasil pengolahan data tampak di bawah ini.

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Korelasi secara Parsial antara Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Correlations

		Motivasi	Kinerja Karyawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	.621**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	67	67
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.621**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	67	67

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

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4 yaitu bahwa dapat diperoleh koefisien korelasi secara parsial sebesar 0,621 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60 – 0,799 dapat diartikan bahwa variabel Motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) mempunyai **tingkat hubungan yang kuat**.

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Korelasi secara Parsial antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Correlations

		DISIPLIN	KINERJA KARYAWAN
DISIPLIN	Pearson Correlation	1	.660**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	67	67
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.660**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	67	67

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

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 5 di atas, dapat diperoleh koefisien korelasi secara parsial sebesar 0,660 yaitu bahwa nilai tersebut berada pada interval 0,60-0,80, artinya kedua variabel **memiliki tingkat hubungan yang kuat**.

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Korelasi secara Simultan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change
1	.742 ^a	.564	.538	5.436	.524

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 6 di atas, dapat diperoleh nilai koefisien korelasi secara simultan sebesar 0,742, yaitu bahwa nilai tersebut berada pada interval 0,60 – 0,80, hal ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) mempunyai **tingkat hubungan yang kuat** terhadap kinerja karyawan (Y).

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7 Hasil Analisis Determinasi Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.552	.543	2.514

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 7 di atas, dapat diperoleh nilai koefisien determinasi (kd) sebesar 0,552, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 55,2% sedangkan sisanya sebesar (100 – 55,2% = 44,8%) dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 8. Hasil Analisis Determinasi Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 ^a	.739	.734	1.919

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 8 di atas dapat diperoleh nilai koefisien determinasi (kd) sebesar 0,739, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 73,9% sedangkan sisanya sebesar (100 – 73,9% = 26,1%) dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 9. Hasil Analisis Determinasi secara Simultan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 ^a	.821	.814	1.603

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

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 9 di atas dapat diperoleh nilai koefisien determinasi (kd) secara simultan sebesar 0,821, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (x1) dan disiplin kerja (x2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (y) sebesar 82,1% sedangkan sisanya sebesar (100 – 82,1% = 17,9%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan pengujian dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (uji t)

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (uji t) Variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.797	2.419		5.704	.000
	Motivasi	.396	.050	.743	7.926	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 10 di atas, dapat diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,926 > 1,997). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai *p value* < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian, maka H0 ditolak, dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis (uji t) Variabel disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.500	2.368		1.900	.003
	Disiplin kerja	.874	.073	.860	12.015	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 11 di atas, dapat diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (12,015 > 1,997). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai *p value* < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian, maka H0 ditolak, dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis secara Simultan (uji F)

Dalam rangka pengujian variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan menggunakan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5% (0,05). Dalam penelitian ini menggunakan besaran signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai F hitung dengan nilai F tabel dengan ketentuan sebagai berikut.

- Jika nilai f hitung < f tabel, maka H0 diterima, dan H3 ditolak.
- Jika nilai f hitung > f tabel, maka H0 ditolak, dan H3 diterima.

Tabel 12. Uji Hipotesis secara Simultan (uji F)

ANOVA					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	590.789	2	295.395	114.945	.000 ^b
Residual	128.494	50	2.570		
Total	719.283	52			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 12 di atas, dapat diperoleh nilai F hitung > nilai F tabel atau (114,945 > 3,14), hal ini juga diperkuat dengan p value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian, maka H0 ditolak, dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Wisata Lubana Sengkol Ciputat.

Secara lebih akurat, hasil pengujian tersebut didukung oleh hasil wawancara dan hasil observasi yaitu bahwa hasilnya menunjukkan bahwa Motivasi (x1) dan Disiplin Kerja (x2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (y). Adanya nilai-nilai perusahaan atau yang disebut dengan Disiplin Kerja tidak lepas dari pengaruh tersebut. Dapat dikatakan bahwa motivasi seseorang memengaruhi bagaimana disiplin kerja itu tumbuh, dan berkembang di dalam perusahaan. Kepribadian yang baik, kerja sama tim dan juga kesadaran diri antarkaryawan merupakan beberapa *point* penting mengenai disiplin kerja yang juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan, kerja sama tim dapat membuat suasana hati, dan pikiran karyawan tenang, dan nyaman dalam bekerja. Selain itu, kepribadian yang juga dapat memengaruhi semangat dan motivasi karyawan. Semua hak tersebut tidak pernah lepas dari kendali seorang pemimpin dalam suatu organisasi (dalam hal ini adalah perusahaan).

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis, diperoleh nilai persamaan regresi linear $Y = 13,797 + 0,396$, koefisien korelasi sebesar 0,621 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 55,2%, sedangkan sisanya sebesar (100% - 55,2% = 44,8%) yang dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,926 > 1,997). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian H0 ditolak, dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh positif, serta signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Wisata Lubana Sengkol Ciputat.

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai persamaan regresi linear $Y = 11,500 + 0,874$, koefisien korelasi sebesar 0,660 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau besaran kontribusi pengaruh sebesar 73,9%, sedangkan sisanya (100% - 73,9% = 26,1%) dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (12,015 > 1,997). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian, maka H0 ditolak, dan H2 diterima artinya terdapat pengaruh positif, serta signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wisata Lubana Sengkol Ciputat.

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

Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan bahwa Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan diperoleh nilai persamaan regresi linear berganda $Y = 2,377 + 0,391X1 + 0,657X2$, koefisien korelasi sebesar 0,742 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,821, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (x1) dan disiplin kerja (x2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (y) sebesar 82,1%, sedangkan sisanya sebesar (100% - 82,1% = 17,9%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai uji F hitung > nilai F tabel atau (114,945 > 3,14), hal ini juga diperkuat dengan p value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian H0 ditolak, dan H3 diterima artinya terdapat pengaruh positif, dan signifikan secara simultan antara motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Wisata Lubana Sengkol Ciputat. Hal ini sejalan dan mendukung dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh 9 (sembilan) peneliti terdahulu, bahwa hasil kontribusi kecenderungan keberpengaruhan terhadap kinerja karyawan (y) yang masuk dalam skala interval dalam **kategori kuat**, sedangkan tingkat keberpengaruhan penelitian terdahulu mendapatkan hasil kontribusi yang masuk dalam skala interval dalam kategori **sangat kuat**. Demikian dapat disimpulkan bahwa hasil kontribusi sembilan penelitian terdahulu, ternyata sebanding atau searah

atau mendukung dengan hasil kontribusi keberpengaruhan penelitian penulis yaitu mendapatkan hasil yang signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

5. PENUTUP

Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai t tabel ($7,926 > 1,997$). Dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Disiplin (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai t Tabel ($12,015 > 1,997$). Dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai Fhitung, serta Ftabel ($114,945 > 3,14$), dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y).

6. DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar manajemen : teori dan aplikasi*. Malang: AE Publishing
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.
- Algifari, 2019, *Mengukur Kualitas Layanan Dengan Indeks Kepuasan: Metode ImportancePerformance Analysis dan Model Kano*, BPFE, Yogyakarta.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101-118.
- Assauri, S. (2019). *Manajemen Produksi dan Operasi*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Chusminah, S. M., & Haryati, R. A. (2019). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Efektivitas Organisasi. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 5(3), 201-210.
- Edison, E., Kurnia, M. H., & Indrianty, S. (2020). Strategi Pengembangan Daya Tarik Wisata Alam Sanghyang Kenit Desa Rajamandala Kulon Bandung Barat. *Tourism Scientific Journal*, 6(1), 96-109.
- Febrianti, N. R. (2020). Aplikasi Metode Seismik Refraksi untuk Identifikasi Pergerakan Tanah di Perumahan Balaroa Palu. *Gravitasi*, 19(2), 44-50.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, R., Purwati, E., Arumsari, N., Pujiastuti, N. S., Kussanti, D. P., Dani, J. A., ... & Sari, A. A. (2021). *Manajemen Komunikasi Digital Terkini*. Penerbit Insania.
- Gunawan, A., Erawan, A. N., & Rejeki, Y. F. MOTIVASI KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT TINGKAT II DUSTIRA CIMAHI.
- Hanggara, A. T., Anthony, K., Stephanie, S., & Hamali, S. (2019). Pengaruh Integrasi Pemasok, Integrasi Internal, Integrasi Pelanggan Terhadap Kinerja Rantai Pasokan Yang Dimoderasi Oleh Ketidakpastian Permintaan Pada PT X. *Jurnal Manajemen*, 16(2), 127-140.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi/Drs. H. Malayu SP Hasibuan (1st ed.)*. Bumi AKsasar.
- Hayati, M. L., & Darmito, E. (2019). Keefektifan penggunaan strategi pengelolaan diri dalam konseling kelompok untuk meningkatkan disiplin belajar peserta didik. *Jurnal BK Unesa*, 9, 53-65.

- Huzain, Hasriany. 2021. "PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA." OSF Preprints. November 21. doi:10.31219/osf.io/cj27d.
- 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.
- Kristina, Naning, and Wahna Widyaningrum. 2019. MANSKILL Managerial Skill. Ponorogo: UNMUH PONOROGO PRESS.
- 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.
- Lantara, I. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keuasan Kerja Sebagai Variabel. *Jurnal*, Vol.10, No.1.
- 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>
- Lilyana, B., De Yusa, V., & Yatami, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Rudant Maju SelaraT. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 5(3), 163-170.
- M.A, H., G., M., & S., A. (2020). Perubahan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Karyawan. *jurnal*, Vol.3, No. 2.
- Mangkunegara, A. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Jakarta: PT Remaja Rosdakarya.
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). Metodologi penelitian sosial. Media Sahabat Cendekia.
- Nurjaya, A. (2021). Evaluasi Kinerja dan Dampaknya Terhadap Pengembangan Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 143-152.
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172-184.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal*, No.2.
- PT. Gelatik Supra Tangerang Selatan. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 3(1), 91-102.
- Puspita, D., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana, Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(1), 31-41.
- Putri, S. H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 26-39.
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan komitmen organisasi melalui penguatan efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 223-232.
- Randi, R., Kurniawan, R., & Iranita, I. (2020). PENGARUH KETERAMPILAN KERJA, FASILITAS, DAN PENGALAMAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA HIMPUNAN NELAYAN SELURUH INDONESIA RANTING HNSI KECAMATAN TAMBELAN KABUPATEN BINTAN. *Student Online Journal (SOJ) UMRAH-Ekonomi*, 1(2), 695-707.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223.
- Rozalia, N. A., Nayati, H., & Ruhana, U. I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal*, Vol. 26, No.2.

- Samsudin, Sadili H., (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Santoso, Singgih. (2015). Menguasai Statistik Multivariat. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). Research Methods for Business: A Skill Building Approach. Chichester: John Wiley & Sons.
- Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan . Jurnal, No.1.
- SM, C., & Haryati, R. A. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada iKepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. Volume, 3, 2550-0850.
- 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.
- Sugino, A. (2020). Metode Pengumpulan Data. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif
- Sugiyono, L. (2020). Analisis situasi pembangunan manusia di Jawa Tengah. *Indonesian Journal of Applied Statistics*, 3(1), 12-23.
- Sugiyono, S., & Lestari, P. (2021). Metode penelitian komunikasi (Kuantitatif, kualitatif, dan cara mudah menulis artikel pada jurnal internasional).
- Sutrisno, A. (2021). Ekonomi Islam Perspektif Ibnu Taimiyah. *Muamalatuna*, 13 (1), 103.
- Suwantno dan Donni juni Priansa (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis, Bandung : Alfabeta
- Tajudin, T., & Supriadi, T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Suara Bersama, Jakarta. *Jurnal Mitra Manajemen*, 12(1), 29-38.
- Tarigan, B., & Priyanto, A. A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(1), 1-10.
- Terry, George.R. (2016). Fungsi-fungsi Manajemen Jakarta : Bumi Aksara
- Tyas, R. D., & Suhu, B. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan. *jurnal*, Vol 62, No 1.
- Yelly, I. (2017). PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TRANSCAL SUNTECH INTERNATIOAL (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).