



Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dom Pizza Indonesia Cabang Bintaro Tangerang Selatan

Saskia Salsa Sabila ^{1*}, Feb Amni Hayati ²

^{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, Work Motivation, Employee Performance</p>	<p><i>This research is titled the influence of work discipline and work motivation on employee performance at PT Dom Pizza Indonesia Bintaro South Tangerang Branch. This research aims to find out the influence of work discipline and work motivation on employee performance at PT Dom Pizza Indonesia Bintaro South Tangerang Branch partially and simultaneously. The research method used is the quantitative method. The population consisted of 65 employees and the sample in this study used saturated sampling of 65 employees of PT Dom Pizza. Data collection method using questionnaire. Data analysis methods used are validity tests, reliability tests, classical assumption tests, linear regression tests, correlation coefficient tests (R), determination tests (R Square), and hypothesis tests (F tests and t tests). The results of the study show that work discipline has a positive and significant influence on employee performance, which is shown by the simple linear regression equation $Y = 11,818 + 0,671X_1$, with a correlation value of 0.623 and a determination coefficient of 38.8%. The t test shows the value of $t_{count} 3,382 > t_{table} 1,999$ with significance $0.001 < 0,050$. Work motivation also has a positive and significant effect on employee performance, with a simple linear regression equation $Y = 12,520 + 0,558X_2$, correlation value 0,638, and determination coefficient 40,7%. The t test shows the value of $t_{count} 3,716 > t_{table} 1,999$ with a significance of $0.000 < 0,050$. Simultaneously, work discipline and work motivation have a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by the multiple linear regression equation $Y = 8,037 + 0,406 X_1 + 0,363 X_2$, with a correlation value of 0.707, and a determination coefficient of 50,0%. The F test shows the value of $F_{calculated} 30,967 > F_{table} 3,145$ and p-value $0,000 < 0,05$, indicating that both independent variables together affect the dependent variable significantly.</i></p>
<p>Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p>ABSTRAK</p> <p>Penelitian ini berjudul pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dom Pizza Indonesia Cabang Bintaro Tangerang Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dom Pizza Indonesia Cabang Bintaro Tangerang Selatan secara parsial dan simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi berjumlah 65 karyawan dan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh sebanyak 65 karyawan PT Dom Pizza. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier, uji koefisien korelasi (R), uji determinasi (R Square), dan uji hipotesis (uji F dan uji t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 11,818 + 0,671X_1$, dengan nilai korelasi sebesar 0,623 dan koefisien determinasi 38,8%. Uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} 3,382 > t_{tabel} 1,999$ dengan signifikansi $0,001 < 0,050$. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi linier sederhana $Y = 12,520 + 0,558X_2$, nilai korelasi 0,638, dan koefisien determinasi 40,7%. Uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} 3,716 > t_{tabel} 1,999$ dengan signifikansi $0,000 < 0,050$. Secara simultan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti dari persamaan regresi linier berganda $Y = 8,037 +$</p>

*Corresponding author.
E-mail: saskiasalsa10@gmail.com

$0,406 X_1 + 0,363 X_2$, dengan nilai korelasi 0,707, dan koefisien determinasi 50,0%. Uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} 30,967 > F_{tabel} 3,145$ dan $p\text{-value} 0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.



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

Dalam era globalisasi menuntut perusahaan – perusahaan untuk dapat lebih bersaing. Perusahaan harus memiliki keunggulan dan daya saing, sehingga mampu bertahan diantara perusahaan – perusahaan lain. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Melihat perubahan lingkungan organisasi semakin kompleks dan kompetitif, mensyaratkan perusahaan untuk bersikap lebih responsive agar tetap bertahan. Setiap organisasi dituntut untuk siap menghadapi perkembangan teknologi, kebutuhan konsumen dan persaingan yang ketat dengan perusahaan lain. Kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam memanfaatkan sumber daya yang ada diperusahaan. Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas – tugas kerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas.

PT. Dom Pizza Indonesia Cabang Bintaro adalah perusahaan yang bergerak dibidang F&B (*Food & Beverage*). Beberapa hasil pengamatan serta prasarvei yang telah dilakukan peneliti PT. Dom Pizza Indonesia Cabang Bintaro, yaitu dengan melakukan survei secara langsung dengan menggunakan metode wawancara dengan pihak karyawan PT. Dom Pizza Indonesia Cabang Bintaro yang berlokasi di Jalan Jombang Raya No.51 Rt. 03 Rw. 06 Pondok Kacang Timur, Pondok Aren, Tangerang Selatan sebagai sumber informasi. Adanya identifikasi sebagai indikator-indikator permasalahan yang dapat diperoleh dari wawancara sebagai berikut: pemimpin perusahaan tersebut cenderung bersifat tegas, kurangnya motivasi kerja karena tidak hanya satu target saja yang harus dicapai, beberapa pekerjaan yang tidak sesuai dengan job desk, lokasi kerja juga berpindah – pindah yang tidak sesuai dengan domisili tempat tinggal karyawan, perusahaan juga memiliki target yang harus mereka capai tiap bulanya.

Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolak ukur yang ditetapkan organisasi. Oleh karena itu, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Dari hasil data yang saya teliti di perusahaan PT. Dom Pizza Indonesia Bintaro Tangerang Selatan berikut merupakan data kinerja terkait kualitas kerja karyawan. Berdasarkan data yang tersedia, dapat disimpulkan bahwa terjadi penurunan yang signifikan dalam beberapa aspek kinerja karyawan dari tahun 2021 hingga 2023. Pada bagian *Food Safety*, terdapat penurunan yang cukup tajam, dengan temuan seperti produk kedaluwarsa, ketidakpatuhan pada sistem FIFO, suhu produk yang melebihi batas yang ditentukan, dan ketidakberfungsian termometer, yang menunjukkan penurunan dalam penerapan standar kebersihan dan keamanan makanan. Di bagian *Image Store*, penurunan juga terlihat pada temuan seperti puntung rokok berserakan, wall sign yang mati, dan stiker motor delivery yang mengelupas, yang mencerminkan menurunnya perhatian terhadap citra dan kebersihan toko. Pada bagian *Crew Grooming*, penurunan terjadi dalam hal kepatuhan terhadap standar kebersihan pribadi, seperti kuku yang panjang, penggunaan masker ganda yang tidak konsisten, serta kurangnya rutinitas dalam sterilisasi area makan, yang menunjukkan menurunnya kedisiplinan karyawan dalam menjaga kebersihan diri dan area kerja. Di bagian *Daily Report*, meskipun penurunan lebih ringan, ketidakkonsistenan dalam pencatatan security callback untuk verifikasi identitas tetap menunjukkan adanya penurunan dalam kedisiplinan dan ketelitian karyawan dalam melaksanakan prosedur administratif. Secara keseluruhan, penurunan ini mencerminkan kurangnya kepatuhan terhadap prosedur yang telah ditetapkan, serta berkurangnya perhatian terhadap detail yang penting untuk menjaga kualitas dan citra perusahaan. Pembenahan dan pelatihan ulang sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar kembali memenuhi standar yang diharapkan.

Secara keseluruhan, penilaian kinerja ini menunjukkan adanya beberapa kelemahan dalam operasional dan pemeliharaan standar di berbagai aspek yang menunjukkan bahwa kinerja di PT. Dom Pizza Indonesia Cabang Bintaro, belum optimal. Tingkat kinerja karyawan yang tinggi sering kali berkaitan erat dengan disiplin kerja yang baik, karena karyawan yang disiplin cenderung lebih konsisten dalam memenuhi tanggung jawab dan mencapai target kerja. Sebaliknya, kurangnya disiplin kerja dapat menghambat pencapaian kinerja yang optimal. Karyawan yang sering terlambat, tidak mematuhi aturan, atau mengabaikan tanggung jawab mereka, cenderung menghasilkan kinerja yang buruk dan mengganggu alur kerja tim. Oleh karena itu, disiplin kerja merupakan fondasi penting yang mendukung kinerja karyawan yang unggul dan pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Data keterlambatan hadir karyawan pada tahun 2021, 2022, dan 2023 menunjukkan fluktuasi yang menggambarkan masalah absensi dan kedisiplinan. Pada tahun 2021, jumlah keterlambatan tertinggi tercatat pada bulan Mei dan April, dengan angka mencapai 28 dan 25 orang. Di tahun 2022, terjadi penurunan jumlah keterlambatan di beberapa bulan, seperti Maret yang hanya mencatatkan 10 orang terlambat. Meskipun ada penurunan, bulan-bulan seperti Mei 22 orang terlambat dan Juli 15 orang terlambat masih menunjukkan angka yang cukup tinggi. Namun, di tahun 2023, masalah keterlambatan kembali meningkat, terutama pada bulan Mei 30 orang terlambat dan bulan Desember 28 orang terlambat, yang mencerminkan adanya penurunan disiplin di kalangan karyawan. Peningkatan keterlambatan ini menunjukkan bahwa masalah absensi belum sepenuhnya teratasi. Perusahaan perlu mengambil langkah-langkah seperti meningkatkan pengawasan, memperjelas sanksi, serta mengidentifikasi faktor penyebab keterlambatan untuk mencegah dampak negatif terhadap produktivitas dan kinerja perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja diantaranya, motivasi sebagai pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang baik. Selain itu juga jika seorang karyawan dengan keadaan posisi yang kurang semangat terhadap pekerjaan maka perlu adanya sikap perhatian yang diberikan oleh pemimpin untuk memotivasi karyawan tersebut. Karyawan merasa termotivasi, apabila merasa tindakannya mengarah pada pencapaian tujuan dan imbalan berharga yang akan memuaskan kebutuhan mereka. Karyawan yang termotivasi akan mengerti keinginan pemimpinnya dan akan menyelesaikan tugas sesuai dengan yang diinginkan pemimpinnya.

Selain itu, pada faktor kendala kerja, kesediaan karyawan untuk memperbaiki kesalahan dalam waktu yang tepat mencapai 65%, yang merupakan pencapaian terendah dan jauh dari standar 100%. Sementara itu, faktor sikap kerja, yang mencerminkan keterlibatan dan penerapan pengetahuan dalam pekerjaan baik secara individu maupun tim, hanya mencapai 85%. Data ini menunjukkan perlunya perbaikan dalam berbagai aspek kinerja untuk mencapai standar yang diharapkan oleh perusahaan. Secara keseluruhan, meskipun ada beberapa faktor yang menunjukkan pencapaian mendekati standar yang diharapkan, hasil data ini juga menunjukkan bahwa keberhasilan kerja karyawan pada PT Dom Pizza Indonesia Cabang Bintaro, belum optimal. Motivasi dan pengalaman kerja yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Menurut Undang - Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 8 mengenai perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan meliputi: kesempatan kerja, pelatihan kerja, produktivitas tenaga kerja, hubungan industrial, kondisi lingkungan kerja, pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja. Dari hasil data tersebut dapat dilihat bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja sangat diperlukan untuk mendorong kinerja karyawan lebih baik lagi. Hal tersebut memberikan konsekuensi bagi karyawan untuk memperbaiki serta meningkatkan motivasi kinerjanya agar kinerja yang dihasilkan juga baik.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Disiplin Kerja

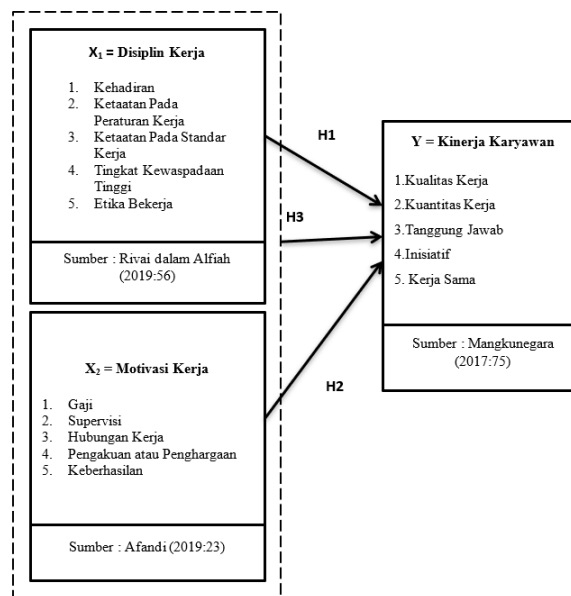
Menurut Veithzal Rivai Zainal (2017:599) mengemukakan bahwa: "Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku." Sedangkan, Menurut Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2017) "Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan dan kehendak untuk mentaati peraturan. Orang yang dikatakan disiplin yang tinggi tidak semata-mata patuh dan taat pada peraturan tetapi juga mempunyai kehendak atau niat untuk menyesuaikan diri dengan peraturan perusahaan organisasi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan" Begitu pula, Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa : "Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku."

Motivasi Kerja

Motivasi juga dapat diartikan sebagai suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan, makin kuat motivasi seseorang, makin kuat pula usahanya untuk mencapai tujuan. Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang pengertian motivasi kerja, maka diuraikan beberapa teori ahli, yaitu sebagai berikut : Menurut Mangkunegara (2017 : 76) “Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”. Begitu pual, Menurut Azwar (2017:73), “Motivasi merupakan rangsangan dorongan ataupun pembangkit tenaga tenaga yang dimiliki seseorang atau kelompok masyarakat yang mau berbuat dan kerja sama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.” Begitupun, Menurut Afandi (2018 : 23) “Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan mendorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.”

Kinerja Karyawan

Kinerja dalam organisasi, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak diperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan / instansi menghadapi krisis yang serius. Kinerja karyawan adalah merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Menurut Wibowo (2016:2) “Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerjaan yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian cara mengerjakan.” Sedangkan, Menurut Fahmi (2017 : 188) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.” Begitu pula, Menurut Afandi (2018 : 83) “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing- masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

H1: Terdapat pengaruh antara disiplin kerja secara parsial pada PT. Dom Pizza Indonesia Bintaro Tangerang Selatan.

H2: Terdapat pengaruh antara motivasi kerja secara parsial pada PT. Dom Pizza Indonesia Bintaro Tangerang Selatan.

H3: Terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara silmutan pada PT. Dom Pizza Indonesia Bintaro Tangerang Selatan.

3. METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, karena data yang menjadi objek dalam penelitian ini merupakan data-data kuantitatif yang berupa angka-angka yang dihasilkan dari skala likert, Sugiyono (2017:13). Sedangkan metode yang digunakan adalah metode Asosiatif, menurut Sugiyono (2017:44) "metode asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel lebih". Penelitian ini dilakukan di PT. Dom Pizza Indonesia Tangerang Selatan Bintaro Jl. Jombang Raya No.51 Rt. 03 Rw.06 Kecamatan Pondok Aren Kelurahan Pondok Kacang Timur 15226 Kota Tangerang Selatan Provinsi Banten. Populasi yang digunakan sebagai penelitian adalah karyawan pada PT. Dom Pizza Indonesia Bintaro Tangerang Selatan yang berjumlah 65 orang. Yang terdiri dari area manager, store manager, asisten manager, supervisor, deliveryman, production, kasir, dan security. Penelitian ini penulis mengambil sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Dimana menurut Sugiyono (2017 : 124) "Sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Maka sampel penelitian ini menggunakan seluruh jumlah dari populasi penelitian, dimana sejumlah 65 orang. Menurut Sugiyono (2017:277), "regresiliner berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turun nya) variable dependen, bila dua atau lebih variable independen sebagai factor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variable independen nya minimal 2".

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,818	2,655		4,451	,000
	Disiplin Kerja	,671	,106	,623	6,324	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 1 hasil uji regresi linear sederhana diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu $(Y = a + bx)$, Dimana $Y=11,818+0,671 X_1$. Jika nilai $X_1= 0$ akan diperoleh $Y = 11,818$

Dari hasil penelitian tersebut dapat di interpretasikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta ini menunjukkan bahwa ketika tidak ada disiplin kerja sama sekali (nilai $X_1=0$), kinerja karyawan masih memiliki nilai dasar sebesar 11,818. Ini mungkin mencerminkan beberapa faktor dasar atau minimal yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak terkait langsung dengan disiplin kerja.
- Koefisien Regresi sebesar 0,671 ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,671 satuan. Ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan; semakin tinggi disiplin kerja, semakin baik kinerja karyawan.
- Berdasarkan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$ Hasil regresi menunjukkan adanya hubungan linear antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, dimana peningkatan disiplin kerja diharapkan akan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,520	2,447		5,117	,000
	Motivasi Kerja	,558	,085	,638	6,581	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 2 hasil uji regresi linear sederhana diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu $(Y = a + bx)$, Dimana $Y=12,520+0,558 X_2$. Jika nilai $X_2= 0$ akan diperoleh $Y = 12,520$

Dari hasil penelitian tersebut dapat di interpretasikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta Ini menunjukkan bahwa ketika tidak ada motivasi kerja sama sekali (nilai $X_2=0$), kinerja karyawan masih memiliki nilai dasar sebesar 12,520. Ini mungkin mencerminkan beberapa faktor dasar atau minimal yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak terkait langsung dengan motivasi kerja.
- Koefisien regresi sebesar 0,558 ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,558 satuan. Ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik kinerja karyawan.
- Berdasarkan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$ Hasil regresi menunjukkan adanya hubungan linear antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, dimana peningkatan motivasi kerja diharapkan akan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,037	2,625		3,061	,003
	Disiplin Kerja	,406	,120	,377	3,382	,001
	Motivasi Kerja	,363	,098	,415	3,716	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 3 hasil uji regresi linear berganda diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu $Y=8.037+0,406X_1+0,363X_2+\alpha$ dimana Y adalah kinerja karyawan, X_1 adalah disiplin kerja, dan X_2 adalah motivasi kerja.

Dari hasil penelitian di atas dapat di interpretasikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 8.037 menunjukkan bahwa jika variabel disiplin kerja dan motivasi kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan diprediksi sebesar 8.037.
- Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0.406 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.406 unit, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
- Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0.363 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.363 unit, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
- Dengan demikian, baik disiplin kerja maupun motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Kolerasi

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi Secara Parsial Antara Variabel Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	,623**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	65	65
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,623**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	65	65

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4 di atas, nilai R (koefisien korelasi) yang diperoleh adalah 0.623, yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang kuat, sesuai dengan interval koefisien antara

0.60 dan 0.799. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja menunjukkan hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi Secara Parsial Antara Variabel Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	,638**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	65	65
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,638**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	65	65

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 5 di atas, nilai R (koefisien korelasi) yang diperoleh adalah 0.638, yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang kuat, sesuai dengan interval koefisien antara 0.60 dan 0.799. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi kerja menunjukkan hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi Secara Simultan Antara Disiplin Kerja (X₁), Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,707 ^a	,500	,484	2,815	,500	30,967	2	62	,000

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

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 6 di atas, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,707 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X₁) dan motivasi kerja (X₂) memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan (Y). Hal ini sesuai dengan interval koefisien korelasi pada skala 0,60 – 0,799, yang mengindikasikan pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel tersebut.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Determinasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,623 ^a	,388	,379	3,088

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 7 di atas, diperoleh nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,388 artinya pengaruh variabel disiplin kerja (X₁) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 38,8%, sedangkan 61,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Uji Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,638 ^a	,407	,398	3,039

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 8 di atas, diperoleh nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,407 artinya pengaruh variabel motivasi kerja (X₂) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 40,7%, sedangkan 59,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 9. Hasil Uji Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Disiplin Kerja (X₁), Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,707 ^a	,500	,484	2,815

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

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 9 di atas, diperoleh nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,500 yang artinya pengaruh variabel disiplin kerja (X₁), motivasi kerja (X₂) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 50,0%, sedangkan 50,0% dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 10. Hasil Hipotesis (Uji t) Secara Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,037	2,625		3,061	,003
	Disiplin Kerja	,406	,120	,377	3,382	,001
	Motivasi Kerja	,363	,098	,415	3,716	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan pada tabel 10 di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Nilai t_{hitung} disiplin kerja sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,382 > 1,998)$ dan tingkat signifikansi $0,001 < 0,050$. Dengan ini demikian H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak, berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- Nilai t_{hitung} motivasi kerja sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,716 > 1,998)$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,050$. Dengan ini demikian H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak, berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis (Uji F)

Tabel 11. Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	490,707	2	245,354	30,967	,000 ^b
	Residual	491,231	62	7,923		
	Total	981,938	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel 11 diatas, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(30,967 > 3,143)$, hal ini juga diperkuat $pvalue < Sig$ 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka $H_{o3}: \rho_3 = 0$ di tolak dan $H_{a3}: \rho_3 \neq 0$ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Dom Pizza Indonesia Cabang Bintaro Tangerang Selatan.

Pembahasan Penelitian

Variabel Disiplin Kerja (X₁)

Berdasarkan hasil kuesioner, rata-rata skor keseluruhan untuk variabel disiplin kerja adalah 4,13, pada rentang skala 3,40 - 4,19 yang menunjukkan bahwa karyawan di PT Dom Pizza Indonesia Cabang Bintaro, Tangerang Selatan umumnya memiliki tingkat disiplin kerja yang baik hingga sangat baik. Hal ini mencerminkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap disiplin kerja yang diterapkan di perusahaan tersebut. Berdasarkan persamaan regresi dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah $Y=11,818+0,671X_1$. Ini berarti setiap peningkatan satu unit dalam disiplin kerja (X₁) diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,671 unit, dengan *intercept* sebesar 11,818

ketika $X_1 = 0$. Berdasarkan hasil nilai R adalah 0,623, menunjukkan hubungan yang kuat antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Interval koefisien 0,60 – 0,799 mendukung bahwa hubungan antara kedua variabel adalah signifikan dan kuat. Berdasarkan nilai R^2 sebesar 0,388 menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_1) menjelaskan sekitar 38,8% dari variasi dalam kinerja karyawan (Y). Sebaliknya, 61,2% dari variasi dalam kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil kuesioner pada nilai t_{hitung} sebesar 3,382 yang lebih besar dari t_{tabel} (1,998) dan tingkat signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,050, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, hipotesis (H_{a1}) diterima dan hipotesis (H_{o1}) ditolak. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Natalia Susanto (2019) dimana hasil penelitiannya menunjukkan nilai signifikansi motivasi kerja (X_1) sebesar 0,016 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,016 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga terbukti variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh pada kinerja karyawan (Y). Nilai koefisiensi sebesar 0,285 yang bernilai positif.

Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Berdasarkan data dari kuesioner pada, rata-rata skor keseluruhan untuk variabel motivasi kerja adalah 4,07, pada rentang skala 3,40 – 4,19 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT Dom Pizza Indonesia Cabang Bintaro, Tangerang Selatan umumnya merasa termotivasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Motivasi kerja yang baik dapat berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan persamaan regresi untuk motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah $Y = 12,520 + 0,558X_2$. Ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam motivasi kerja (X_2) diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,558 unit, dengan nilai intercept sebesar 12,520 ketika $X_2 = 0$. Berdasarkan nilai R adalah 0,638, menunjukkan hubungan yang kuat antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Interval koefisien 0,60 – 0,799 menandakan bahwa hubungan antara kedua variabel adalah signifikan dan kuat. Berdasarkan nilai R^2 sebesar 0,407, yang berarti bahwa motivasi kerja (X_2) menjelaskan sekitar 40,7% dari variabilitas dalam kinerja karyawan (Y). Sebagian besar, yaitu 59,3%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan, ada faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil kuesioner pada nilai t_{hitung} sebesar 3,716 yang lebih besar dari t_{tabel} (1,998) dan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,050, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, hipotesis (H_{a2}) diterima dan hipotesis (H_{o2}) ditolak. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Feb Amni Hayati (2022) dimana hasil penelitiannya menunjukkan nilai. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,868 + 0,685X_2$ nilai korelasi sebesar 0,704 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan rata-rata skor keseluruhan untuk variabel kinerja karyawan (Y) adalah 4,06, pada rentang skala 3,40 – 4,19 yang menunjukkan bahwa karyawan di PT Dom Pizza Indonesia Cabang Bintaro, Tangerang Selatan umumnya memiliki kinerja yang baik. Ini mencerminkan bahwa sebagian besar karyawan memenuhi atau melampaui standar kinerja yang diharapkan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah: $Y = 8,037 + 0,406X_1 + 0,363X_2 + \alpha$. Di mana (Y) adalah kinerja karyawan (X_1) adalah disiplin kerja, dan (X_2) adalah motivasi kerja. Persamaan ini menunjukkan bahwa baik disiplin kerja maupun motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi masing-masing variabel mengindikasikan kontribusi relatif dari masing-masing faktor terhadap peningkatan kinerja. Berdasarkan hasil nilai R sebesar 0,707, yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y). Nilai ini berada dalam interval 0,60 – 0,799, yang menandakan bahwa ada pengaruh yang signifikan dan kuat antara variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai R^2 sebesar 0,500, yang berarti bahwa 50% dari variasi dalam kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2). Sementara itu, 50% dari variasi tersebut dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Ini menunjukkan bahwa meskipun disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki kontribusi yang signifikan, ada faktor-faktor tambahan yang juga mempengaruhi kinerja yang belum diidentifikasi. Berdasarkan hasil kuesioner, nilai F_{hitung} sebesar 30,967 lebih besar dari F_{tabel} (3,143), dan nilai p -value $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). hipotesis (H_{a3}) yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan diterima. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan di PT Dom Pizza Indonesia Cabang Bintaro, Tangerang Selatan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kartika Dwi Arisanti

(2019) dimana hasil penelitiannya menunjukkan 48,3% bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. (kurang kuat.

5. PENUTUP

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Dom Pizza Indonesia Cabang Bintaro Tangerang Selatan yang ditandai dengan hasil hipotesis uji t yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,382 > 1,998)$ dan tingkat signifikansi $0,001 < 0,050$. Dan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,623, nilai determinasi sebesar 0,388. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Dom Pizza Indonesia Cabang Bintaro Tangerang Selatan yang ditandai dengan hasil hipotesis uji t yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,716 > 1,998)$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,050$. Dan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,638, nilai determinasi sebesar 0,407. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT.Dom Pizza Indonesia Cabang Bintaro Tangerang Selatan yang ditandai dengan hasil hipotesis uji F yaitu nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(30,967 > 3,143)$, hal ini juga diperkuat pvalue < Sig 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$ dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,707.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Annisa Nurliani, Nurul Fatimah, and Cynthia Riyanti Martana. "Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Bank Mandiri Cabang Braga Bandung)." *Riset Akuntansi Dan Perbankan* 15.1 (2021): 460-468.
- 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.
- Bandung:Alfabeta. Sukandarrumidi. (2012). Metodologi Penelitian. Yogyakarta:Gajah Mada University Press. Afandi, P. (2018).
- Firmansyah, M. A., & Mahardhika, B. W. (2018). Pengantar manajemen. Deepublish.
- Handoko, T. Hani. 2016. Manajemen. Yogyakarta : BPFE 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)*,
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- 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.
- 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.
- Laoli, M. I., Ndraha, A. B., & Telaumbanua, Y. (2022). implementasi SIPD dalam pengelolaan keuangan daerah di pemerintah kabupaten nias (studi kasus bpkpd sebagai leading sektor penganggaran). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(4), 1381-1389.
- 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>
- Mallisa, Elma Inggga. Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero). Diss. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung, 2017.

- Mangkunegara, A. A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. No.2 Unpad Semarang. Pamong Praja Kota Semarang" Journal of Management ISSN:-Vol.2
- Muamar, Azwar, Yasin Yasin, and Didik Tri Setiyoko. "Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Matematika Kelas V." *Journal on Education* 6.1 (2017): 7920-7927.
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan komitmen organisasi melalui penguatan efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 223-232.
- Rahadhini, Marjam Desma. "pengaruh lingkungan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt angkasa pura i (persero) bandar udara adi soemarmo boyolali." *jurnal ekonomi dan kewirausahaan* 22.03 (2022).
- Ramadhan, Muhammad, and Syarifuddin Syarifuddin. "Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Tangerang." *eProceedings of Management* 3.2 (2016).
- Rivai, Veithzal M.B.A. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta; Raja Grafindo, 2013.
- Rusdiana, M., dan Irfan, Moch. " Sistem Informasi Manajemen", Pustaka Setia, Bandung, 2014.
- Sadarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama
- Setiawan, Agung. (2020). "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang" *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Sarinah, & Mardalena. 2017. Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Deepublish
- Siagian, Sondang P., " Manajemen Sumber Daya Manusia ". Cet-ke 9. Bumi Aksara, Jakarta. 2011.
- Sindi Larasati. 2014., *Jurnal Vol No.3 Desember 2014* " Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara ", (Witel Bekasi).
- 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, 2017. " Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Alfabeta. Bandung. Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.
- Sutrisno, Azis F. dan Maria Mangdalena Minarsih. 2016. "Pengaruh Motivasi
- Syarvina, Vania Sally Nabila1 Wahyu. "analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan." *Jurnal kewarganegaraan* 6.2 (2022).
- Vidi, Natasya Thabita, and H. Azhar Affandi. Pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan pengawasan kerja terhadap komitmen karyawan serta dampaknya pada kinerja karyawan di pt. hephaistos plan kabupaten bandung barat. Diss. Fakultas Ekonomi dan Bisnis,