

Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Inko Shilla Ekspres Kabupaten Tangerang

Friska Septi Endah Permatasari ^{1*}, Melda Wiguna ²

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

ARTICLE INFO

Article History:

Received (7-12-2024)
Revised (29-05-2025)
Accepted (31-05-2025)

Keywords:

Work Discipline, Work
Motivation, Employee
Performance

Kata Kunci:

Disiplin Kerja, Motivasi
Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Employee performance is one of the important factors in supporting the achievement of company goals. Discipline and work motivation are seen as two variables that can affect the level of employee performance in carrying out their duties. This study aims to determine the effect of discipline and work motivation on employee performance at PT Inko Shilla Ekspres in Tangerang Regency. The approach used in this study is a quantitative approach with data collection techniques through questionnaires. The research sample was taken using a saturated sample technique. Data analysis was carried out through a number of stages such as instrument testing, classical assumption testing, simple and multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. The results of the study indicate that both discipline and work motivation partially and simultaneously affect employee performance. This finding implies that companies need to improve discipline and motivate employees sustainably in order to support work productivity and effectiveness.

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin dan motivasi kerja dipandang sebagai dua variabel yang dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Inko Shilla Ekspres di Kabupaten Tangerang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Sampel penelitian diambil menggunakan teknik sampel jenuh. Analisis data dilakukan melalui sejumlah tahapan seperti uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana dan berganda, serta pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik disiplin maupun motivasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu meningkatkan kedisiplinan serta memotivasi karyawan secara berkelanjutan guna mendukung produktivitas dan efektivitas kerja.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2025 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Semua karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai kinerja yang baik. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam kegiatan perusahaan akan menentukan keberhasilan kegiatan dalam setiap kegiatan organisasi karena menjadi pelaku, perencana dan penentu untuk keberhasilan suatu tujuan perusahaan.

Disiplin merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur yang harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan, disiplin merupakan bentuk dari pengendalian diri sebagai karyawan dan pelaksanaan yang teratur dalam menunjukkan tingkat kesungguhan kerja karyawan pada suatu perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja, fenomena yang sering terjadi dalam suatu perusahaan adalah hal disiplin kerja yang dilihat dari kesadaran karyawan yang belum maksimal menaati jam masuk kerja. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan suatu perusahaan karena dengan disiplin akan memotivasi karyawan yang lain untuk bisa mendisiplinkan anatar individu dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik secara perorangan maupun kelompok. Tanpa disiplin yang tinggi maka perusahaan akan sulit mendapatkan apa yang diinginkan perusahaan untuk suatu kesuksesan karna

*Corresponding author.

E-mail: friskapermatasari0@gmail.com

disiplin merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Menaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan aturan perusahaan diwujudkan dalam disiplin yang tinggi maka suatu produktivitas akan tercapai. Adapun disiplin pada hakekatnya mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja bisa diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, melaksanakan perintah atasan, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yg berlaku. Untuk menghadapi persaingan bebas yang semakin ketat dituntut disiplin karyawan untuk meningkatkan produktivitas secara optimal, maksudnya setiap sumber daya manusia dituntut untuk dapat melaksanakan semua tugas dan tanggung jawabnya sebaik mungkin, bekerja dengan cepat, tepat pada harapan yang dituju dan bermanfaat bagi perkembangan perusahaan. Sehingga menghasilkan karyawan yang baik dan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Masih terdapat banyak masalah dalam penanganan disiplin kerja suatu perusahaan tingkat kehadiran ditempat kerja yang diakibatkan kurangnya disiplin kerja karyawan dalam penggunaan waktu dalam melaksanakan pekerjaan yang masih rendah tingkat kinerja karyawan. Pelanggaran peraturan kerja terjadi dimana saja termasuk di PT Inko Shilla Ekspres Kabupaten Tangerang yang bergerak dibidang penjualan bahan baku, karyawan masih banyak melakukan pelanggaran seperti terlambat jam masuk kerja, sering tidak masuk kerja/ bolos bekerja dan penyelesaian pekerjaan tidak sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan. Sehingga pemimpin perlu mengawasi setiap perilaku ataupun tindakan yang dilakukan oleh semua karyawan saat bekerja, agar pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Absensi karyawan adalah suatu masalah penting karena dapat menghambat pekerjaan dan itu akan mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan table data diatas dapat dikatakan bahwa rasa tanggung jawab seorang karyawan akan mencerminkan disiplin kerja dan adanya dorongan semangat kerja, dan tercapainya tujuan sebuah perusahaan.

Menurut Prihantoro (2015:18) Kedisiplinan waktu diterapkan berdasarkan kesadaran bahwa untuk menyelesaikan setiap pekerjaan maka setiap anggota kelompok perlu mengikuti peraturan tertentu. Kesadaran ini diharapkan dapat dicapai dengan komitmen yang tinggi terhadap kepentingan organisasi agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan harapan. Untuk itu yang dilakukan perusahaan dalam mengatasi kurangnya disiplin kerja adalah sebagai berikut: Karyawan yang datang terlambat bekerja sesuai dengan jam yang ditentukan akan mendapatkan teguran langsung dari atas. Karyawan yang datang terlambat sudah mendapatkan teguran tetapi diulangi lagi kesalahannya sebanyak 3x, perusahaan menetapkan untuk memotong 10% gaji karyawan.

Adapun peraturan yang dibuat oleh perusahaan agar karyawan yang bekerja merasa bertanggung jawab dan tidak lagi melakukan pelanggaran sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan. Hal ini akan meningkatkan kedisiplinan dalam menjalankan peraturan perusahaan yang sudah di buat perusahaan. Sehingga pelanggaran kedisiplinan pun akan semakin menurun dan berkurang. Organisasi yang baik berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena disiplin merupakan kunci utama untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Selain disiplin terdapat masalah Motivasi kerja merupakan hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan kepada semua karyawan dapat memberikan sikap adil dan positif terhadap pencapaian perusahaan dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Perusahaan harus bisa mendorong sumber daya manusia agar tetap produktif dalam mengerjakan tanggung jawabnya dengan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja terhadap para karyawannya, sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawannya dan dapat dijadikan dalam penunjang keberhasilan suatu perusahaan.

Rendahnya motivasi kerja karena tingginya beban kerja yang melebihi kemampuan karyawan dimana waktu dan sistem pendukungnya terbatas, kurangnya wewenang untuk pengambilan keputusan yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan sehingga mempengaruhi rendahnya motivasi terhadap karyawan. Hal ini pun terjadi di beberapa perusahaan termasuk perusahaan PT Inko Shilla Ekspres karena beban kerja yang terlalu tinggi yang menimbulkan stres kerja dan mempengaruhi disiplin dan motivasi kerja didalam perusahaan.

Menurut Moekijat, ada hubungan yang sangat erat antara motivasi kerja yang tinggi dengan disiplin. Apabila karyawan merasa bahagia dalam pekerjaannya, maka mereka pada umumnya mempunyai disiplin. Sebaliknya apabila moral kerja atau semangat kerja mereka rendah, maka mereka dapat menyesuaikan diri dengan kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik. Bahkan mungkin juga mereka tidak bersikap sopan terhadap pimpinan. Pada umumnya mereka itu menyetujui saja perintah-perintah, tetapi dengan perasaan yang kurang senang. Dapat disimpulkan bahwa disiplin dan motivasi kerja saling berhubungan karena semakin tinggi motivasi karyawan maka akan semakin tinggi sikap disiplin yang diterapkan oleh karyawan

begitupun sebaliknya. Perusahaan memberikan kebijakan yang sesuai kepada karyawan tersebut sehingga karyawan memiliki semangat dan motivasi yang tinggi untuk meningkatkan kinerja dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan dan membangun lingkungan kerja yang positif.

Dari berbagai permasalahan diatas maka hasil observasi pada Pt. Inko Shilla Ekspres adanya permasalahan disiplin, motivasi dan kinerja karyawan yaitu, tingkat keterlambatan yang tinggi dan tingkat kehadiran yang sangat rendah, karyawan sering datang terlambat pada jam masuk kerja hingga sering tidak masuk/ bolos kerja serta terdapat beberapa karyawan yang tidur pada saat jam bekerja, tanggung jawab menurun menyebabkan bekerja tidak tepat waktu, tidak bersungguh sungguh dalam bekerja dan sering menunda pekerjaan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas tugas yang diberikan hal ini mendorong semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan Perusahaan. Karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik maka sulit bagi Perusahaan untuk mencapai tujuan.

Menurut Anjani dalam firwish dan suhardi (2020:266) menyatakan bahwa "kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat disebutkan dengan balasan dari manajemen yang sesuai dengan aturan serta standart yang ditetapkan setiap organisasi. Kinerja karyawan yang terjadi pada PT. Inko Shilla Ekspres Kab Tangerang kurang diperhatikan dan setiap tahun nya selalu mengalami penurunan dari target yang sudah ditetapkan. Seperti yang dilihat pada tahun 2020 aspek kualitas 70,52% dan pada tahun 2021 realisasi kualitas penilaian kinerja karyawan sebanyak 68,22%, begitu pula pada tahun 2022 realisasi kualitas penilaian kinerja karyawan sebanyak 65,72% dan pada tahun 2023 realisasi kualitas penilaian kinerja karyawan sebanyak 62,10%. Dari data tersebut jelas terlihat bahwa setiap tahun mengalami penurunan penilaian kinerja. Hal ini menunjukkan adanya yang menghambat kinerja karyawan untuk mencapai tingkat optimal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Inko Shilla Ekspres Kabupaten Tangerang.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Disiplin Kerja

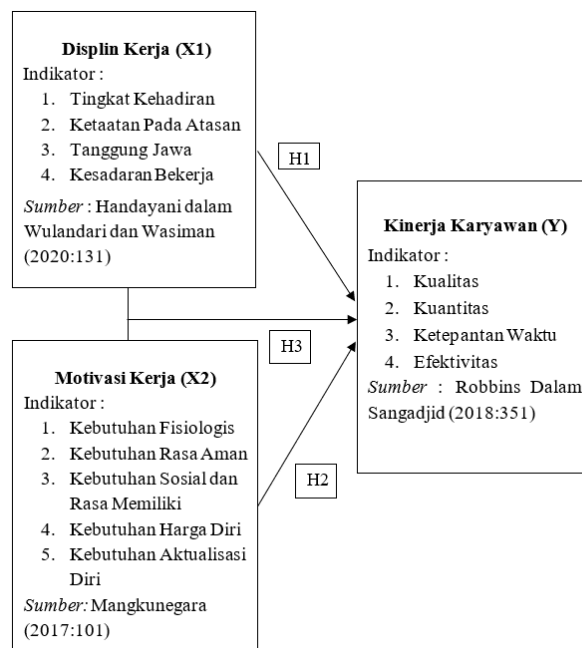
Menurut rivai dalam (Erlangga 2017:59) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan, agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran serta kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016:193), bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan dari diri sendiri dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang untuk mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan, sedangkan kesediaan adalah sikap, tingkah laku maupun perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitar nya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi". Surono (2020) menyatakan bahwa kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Motivasi Kerja

Menurut Sardiman (2016:73) mengatakan bahwa kata motif diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu serta upaya untuk penggerak dari dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas yang digunakan untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Maruli (2020. 58) Mengatakan bahwa motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Menurut Ferdinatus (2020. 3) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi. Dapat disimpulkan bahwa motivasi suatu dorongan dalam diri setiap karyawan untuk melakukan pekerjaan dan tugasnya dengan baik dengan adanya motivasi karyawan akan merasa senang dan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, dengan adanya inisiatif yang besar akan membantu dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dengan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang menjadi tanggung jawab untuk di selesaikan dengan baik.

Kinerja Karyawan

Menurut Benardin dan Russel dalam Sangadji (2018 : 350), kinerja dapat didefinisikan sebagai berikut: "Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a time period" (kinerja didefinisikan sebagai catatan hasil yang diperoleh dari suatu pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam jangka waktu tertentu). Menurut Mangkunegara dalam Sangadji (2018:350) mendefinisikan kinerja sebagai "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kualitas yang dimaksud di sini adalah dilihat dari kehalusan, kebersihan, dan ketelitian dalam pekerjaan, sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan. Menurut Tika dalam Sangadji (2018:350) mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Dari beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau perilaku yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan yang akan dicapai..



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial.
 H2: Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial.
 H3: Terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan.

3. METODE

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah kuantitatif dengan analisis deskriptif. Dengan menggunakan metode penelitian ini maka peneliti bisa mengetahui pengaruh antara variabel independen (variabel yang mempengaruhi) yaitu disiplin (X1) dan Motivasi kerja (X2) dengan variabel dependen (yang mempengaruhi) yaitu kinerja karyawan (Y). Penelitian dilaksanakan di PT Inko Shilla Ekspres Kabupaten Tangerang yang berada di Ruko Alloggio Timur No Algt 007 Kelurahan Medang Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang - Banten 15334. Sesuai dengan judul penelitian ini yaitu Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Inko Shilla Ekspres Kabupaten Tangerang. populasi yang diambil adalah seluruh karyawan PT Inko Shilla Ekspres dengan jumlah 52 karyawan. Sugiono (2019:133) menyatakan bahwa " *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu". Jadi, sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 52 sampel dari semua populasi pada PT. Inko Shilla Ekspres Kabupaten Tangerang. Adapun metode analisa data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini yaitu menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas), Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Kofisien Korelasi, Analisis Kofisien Determinasi Uji Hipotesis (Uji t dan Uji f).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Sederhana

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

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.734	3.933		6.543	.000
	Disiplin	.354	.114	.403	3.112	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Penelitian yang diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 25,734 + 0,354X$ dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut : Nilai (a) atau konstanta sebesar 25,734 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat disiplin (X1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 25,734. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,354 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan disiplin sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,354 satuan.

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

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.587	4.569		4.506	.000
	Motivasi Kerja	.521	.137	.474	3.805	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Penelitian yang diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 20,587 + 0,521X$ dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut : Nilai (a) atau konstanta sebesar 20,587 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat disiplin (X1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 20,587. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,521 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan motivasi kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,521 satuan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.937	5.012		2.980	.004
	Disiplin	.255	.110	.290	2.320	.025
	Motivasi Kerja	.428	.137	.390	3.122	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Penelitian yang diolah SPSS 26

Dari hasil pengujian Analisis Regresi Berganda Pada table diatas bahwa diperoleh persamaan regresi berganda dalam penelitian ini dapat diketahui sebagai berikut : $Y : 14,937 + 0,255 X_1 + 0,428 X_2$ Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan:

- Nilai konstanta sebesar 14,937 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) sama dengan nol, maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 14,937
- Nilai koefisien beta pada variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 0,255 yang berarti apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,255 point.
- Nilai koefisien beta pada variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,428 yang berarti apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,428 point.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4. Hasil Koefisien Korelasi Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Disiplin	Kinerja Karyawan
Disiplin	Pearson Correlation	1	.403**
	Sig. (2-tailed)		.003
	N	52	52
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.403**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	
	N	52	52

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

Sumber : Data Penelitian yang diolah SPSS 26

Berdasarkan table hasil uji koefisien korelasi disiplin terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai signifikansi $< 0,05$, maka berkorelasi. Dari hubungan antara Disiplin dan Kinerja Karyawan dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel disiplin (X1) sebesar 0,403. Sehingga nilai tersebut ada pada interval 0,400 - 0,599 artinya bahwa tingkat hubungan variabel disiplin (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang **Sedang**.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.474**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	52	52
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.474**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	52	52

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

Sumber : Data Penelitian yang diolah SPSS 26

Berdasarkan table hasil uji koefisien korelasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai signifikansi $< 0,05$, maka berkorelasi. Dari hubungan antara Disiplin dan Kinerja Karyawan dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel disiplin (X1) sebesar 0,474. Sehingga nilai tersebut ada pada interval 0,400 - 0,599 artinya bahwa tingkat hubungan variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang **Sedang**.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi Disiplin Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.549 ^a	.301	.273	3.46107

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

Sumber : Data Penelitian yang diolah SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian koefisiensi secara simultan pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,549 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 - 0,599 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang **Sedang**.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.403 ^a	.162	.146	3.75166

a. Predictors: (Constant), Disiplin

Sumber : Data Penelitian yang diolah SPSS 26

Dari hasil pengujian analisis Koefisiensi Determinasi disiplin (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada tabel model summary diatas menunjukkan bahwa variabel disiplin memberikan kontribusi sebesar

16,2% terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini memberikan kontribusi sebesar 83,8%. Nilai R Square sebesar 0,162 diperoleh

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.474 ^a	.225	.209	3.60953

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber : Data Penelitian yang diolah SPSS 26

Dari hasil pengujian analisis Koefisiensi Determinasi motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada tabel model *summary* diatas menunjukkan bahwa variabel disiplin memberikan kontribusi sebesar 22,5% terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini memberikan kontribusi sebesar 77,5%. Nilai R Square sebesar 0,225 diperoleh

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.549 ^a	.301	.273	3.46107

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

Sumber : Data Penelitian yang diolah SPSS 26

Dari hasil pengujian analisis Koefisiensi Determinasi disiplin (X1), motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), tabel diatas menunjukkan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,301 menunjukkan bahwa faktor disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama menyumbang 30,1% terhadap kinerja karyawan. Sisanya 69,9% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Uji Parsial (Uji T)

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Parsial Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.734	3.933		6.543	.000
	Disiplin	.354	.114	.403	3.112	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Penelitian yang diolah SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel diatas diperoleh nilai t hitung > t table atau (3,112 > 1,676). hal ini tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < sig 0,05 atau (0,003 < 0,05). Maka Ho ditolak dan H1 diterima, hal ini menyatakan bahwa secara parsial variabel disiplin (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Inko Shilla Ekspres.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Parsial Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.587	4.569		4.506	.000
	Motivasi Kerja	.521	.137	.474	3.805	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Penelitian yang diolah SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel diatas diperoleh nilai t hitung > t table atau (3,805 > 1,676). hal ini tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < sig 0,05 atau (0,00 < 0,05). dengan demikian maka Ho ditolak dan H2 diterima, hal ini menyatakan bahwa secara parsial variabel disiplin (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Inko Shilla Ekspres berpengaruh positif dan signifikan.

Uji Simultan (Uji F)

Uji f digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh koefisiensi regresi secara simultan atau bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. F tabel dapat dicari dengan tingkat signifikan $\alpha=5\%$.

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	253.087	2	126.544	10.564	.000 ^b
	Residual	586.970	49	11.979		
	Total	840.058	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin

Sumber : Data Penelitian yang diolah SPSS 26

Dari hasil pengujian Hipotesis simultan (Uji f) menunjukkan f hitung sebesar 10,564 dengan Sig 0,000. Nilai f hitung > f tabel (10,564 > 2,79), Sig 0,000 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Pengaruh Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil uji regresi linier sederhana yang dilakukan, ditemukan bahwa nilai konstanta sebesar 25,734. ini mengindikasikan bahwa jika variabel disiplin (X1) diabaikan atau tidak ada, kinerja karyawan (Y) akan tetap berada pada level 25,734 point. dengan kata lain, meskipun tanpada adanya disiplin kerja, kinerja dasar karyawan berada pada titik tersebut. Nilai koefisien disiplin (X1) yang sebesar 0,354 menunjukkan bahwa jika motivasi kerja (X2) tetap konstan, setiap peningkatan satu unit variabel disiplin (X1) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,354 poin. Ini berarti disiplin memiliki dampak positif pada kinerja karyawan, meskipun pengaruhnya tidak besar. Hubungan antara disiplin dan kinerja karyawan dinilai cukup kuat dengan nilai korelasi sebesar 0,403. Korelasi ini menunjukkan bahwa ada keterkaitan yang sedang antara variabel disiplin dan kinerja karyawan, yang berarti peningkatan disiplin biasanya diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Koefisien determinasi R Square yang sebesar 0,162 mengindikasikan bahwa disiplin (X1) memberikan kontribusi sebesar 16,2% terhadap variasi kinerja karyawan (Y). Ini menunjukkan bahwa meskipun disiplin memiliki pengaruh signifikan, masih ada 83,8% variasi dalam kinerja yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan oleh penelitian ini.

Uji hipotesis melalui statistik t memberikan hasil yang signifikan. dengan nilai t hitung sebesar 3,112 yang lebih besar dari pada t tabel 1,676, dan tingkat signifikan 0,003 yang lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara statistik dari disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Inko Shilla Ekspres Kabupaten Tangerang. Oleh karena itu, hipotesis (H1) yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diterima. Penemuan ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh R. Sasti Vidia Febrianti.S yang berjudul " Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Makassar". Menemukan bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan yang mencakup kehadiran tepat waktu, bekerja pada waktu yang telah ditetapkan sesuai dengan jadwal kerja dan mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, bahwa disiplin memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa disiplin merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menekankan pentingnya disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun disiplin bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja, kontribusi yang signifikan menunjukkan bahwa investasi dalam program disiplin dapat menjadi strategi yang efektif bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawannya. penelitian lebih lanjut dapat mempertimbangkan faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif tentang dinamika kinerja karyawan.

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

Dari hasil uji regresi linier sederhana yang dilakukan, ditemukan bahwa nilai konstanta sebesar 20,587. Ini mengindikasikan bahwa jika variabel motivasi (X2) diabaikan atau tidak ada, kinerja karyawan (Y) akan tetap berada pada level 20,587 point. Dengan kata lain, meskipun tanpa adanya motivasi kerja kinerja dasar karyawan berada pada titik tersebut. Nilai koefisien motivasi kerja (X2) yang sebesar 0,521 menunjukkan bahwa jika disiplin (X1) tetap konstan, setiap peningkatan satu unit variabel motivasi kerja

(X2) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,521 poin. ini berarti motivasi kerja memiliki dampak positif pada kinerja karyawan, meskipun pengaruhnya tidak besar. Hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan dinilai cukup kuat dengan nilai korelasi sebesar 0,474. Korelasi ini menunjukkan bahwa ada keterkaitan yang sedang antara variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan, yang berarti peningkatan motivasi kerja biasanya diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Koefisien determinasi *R Square* yang sebesar 0,225 mengindikasikan bahwa motivasi kerja (X2) memberikan kontribusi sebesar 22,5% terhadap variasi kinerja karyawan (Y). Ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan, masih ada 77,5% variasi dalam kinerja yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan oleh penelitian ini. Uji hipotesis melalui statistik t memberikan hasil yang signifikan. dengan nilai t hitung sebesar 3,805 yang lebih besar dari pada t tabel 1,676, dan tingkat signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara statistik dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inko Shilla Ekspres Kabupaten Tangerang. oleh karena itu, hipotesis (H2) yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diterima.

Penemuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lufti Maadiid Abdullah dan Alex Winarno dalam studi mereka yang berjudul " Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Rengat". Mereka menemukan bahwa motivasi kerja memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa motivasi merupakan salah satu kunci dalam mencapai kinerja optimal di berbagai organisasi. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menekankan pentingnya motivasi kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. motivasi tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk mendorong karyawan mencapai target mereka, tetapi juga sebagai alat untuk peningkatan produktivitas secara keseluruhan. Perusahaan yang berfokus pada peningkatan motivasi kerja melalui insentif, penghargaan, dan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan adanya motivasi yang tinggi karyawan lebih bersemangat untuk mencapai tujuan perusahaan, menunjukkan kinerja yang lebih baik, dan merasa lebih puas dengan pekerjaannya. Jika seseorang dinyatakan motivasi, maka orang tersebut sudah pasti menunjukkan komitmen, antusiasme, dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya. Karyawan akan menunjukkan keinginan yang kuat untuk belajar dan berkembang, bekerja sama dalam tim dan menghasilkan pekerjaan berkualitas. Hal ini tidak hanya meningkatkan performa pribadi mereka tetapi juga memberikan dampak positif bagi keberhasilan keseluruhan organisasi.

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

Dalam penelitian regresi linier berganda yang dilakukan, ditemukan bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin (X1) sebesar 0,255. Ini berarti bahwa, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap konstan, setiap peningkatan 1% dalam disiplin akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0,225. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, meskipun pengaruhnya tidak dominan. Analisis korelasi menunjukkan bahwa hubungan antara variabel disiplin dengan kinerja karyawan memiliki nilai korelasi sebesar 0,403, sedangkan variabel motivasi kerja menunjukkan korelasi yang lebih sedang dengan nilai 0,474. Ini mengindikasikan bahwa motivasi memiliki keterkaitan yang lebih sedang dengan kinerja karyawan dibandingkan dengan disiplin. Hubungan korelasi ini memperhatikan bahwa disiplin dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan motivasi memberikan kontribusi yang lebih kuat. Secara keseluruhan, korelasi gabungan antara disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai 0,474. nilai ini berada pada interval 0,400 - 0,599, yang menunjukkan bahwa hubungan disiplin, motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah sedang. Dengan kata lain, kombinasi antara disiplin dan motivasi kerja memberikan dampak yang signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh adalah 0,301. ini menunjukkan bahwa variabel disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 30,1% terhadap variasi dalam kinerja karyawan. dengan kata lain, lebih dari separuh variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh perusahaan dalam disiplin dan motivasi kerja sementara 69,9% sisanya disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan oleh model ini, seperti kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, pelatihan dan kebijakan perusahaan. Hasil uji F dari analisis ini menunjukkan nilai F hitung sebesar 10,564, yang jauh lebih besar dari pada F tabel sebesar 2,79. Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inko Shilla Ekspres Kabupaten Tangerang. Hal ini memperkuat bahwa baik disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki peran penting dalam mendorong kinerja karyawan.

Penemuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putu Berliana Olivia Nirmala Yanthi, I Putu Gede Parma dan Komang Krisna Heryanda dalam studi mereka yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja

dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XL Axiata Cabang Singaraja". Mereka juga menemukan bahwa disiplin dan motivasi kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa disiplin dan motivasi adalah kunci yang mempengaruhi produktivitas serta efektifitas kerja karyawan. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menekankan pentingnya pendekatan terintegrasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik harus disertai dengan upaya terus menerus untuk menjaga dan meningkatkan motivasi karyawan. Sehingga untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Inko Shilla Ekspres harus menerapkan disiplin dan motivasi kerja dengan baik secara bersama-sama sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan menjadi lebih baik.

5. PENUTUP

Ada pengaruh yang signifikan dari disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Inko Shilla Ekspres Kabupaten Tangerang, yang terbukti dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 25,734 + 0,354 X_1$. Nilai korelasi sebesar 0,403 menunjukkan hubungan yang sedang. Koefisien determinasi R Square sebesar 16,2% menunjukkan bahwa disiplin memberikan kontribusi sebesar 16,2% dalam kinerja karyawan. Dengan ini t hitung sebesar 3,112 yang melebihi nilai t tabel sebesar 1,676 dan signifikansi sebesar 0,003 yang kurang dari 0,05, maka H1 diterima, sehingga mengindikasikan bahwa disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Inko Shilla Ekspres. Terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inko Shilla Ekspres Kabupaten Tangerang, yang terbukti dari persamaan regresi $Y = 20,587 + 0,521 X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,474 menunjukkan hubungan sedang. Koefisien determinasi R Square sebesar 22,5% mengindikasikan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja sebesar 22,5%. Dengan nilai t hitung sebesar 3,805 yang melebihi nilai t tabel sebesar 1,676 dan signifikansi sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05, H2 diterima, menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Inko Shilla Ekspres Kabupaten Tangerang. Secara bersamasama, terdapat pengaruh yang signifikan dari disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inko Shilla Ekspres Kabupaten Tangerang, yang dibuktikan dari persamaan regresi $Y = 14,937 + 0,225 X_1 + 0,428 X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,474 menunjukkan hubungan sedang antara disiplin dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Dengan nilai F hitung sebesar 10,564 yang melebihi nilai F tabel sebesar 2,79 dan signifikan sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05, H3 diterima, menegaskan bahwa disiplin dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Inko Shilla Ekspres Kabupaten Tangerang.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Agung Prihantoro. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA Vol 2 No 3*.
- Armansyah, & Yuritanto. (2021). Pengaruh Pembelajaran Kewirausahaan Dan Motivasi Berwirausaha Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Prodi Manajemen Stie Pembangunan Tanjung Pinang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*.
- Budiastuti, E., Akbar, F., & Novita, E. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Adi Jaya Mandiri. *Jurnal Manajemen*, 15(1), 7-16.
- Hajjah., & Marayasa, I.N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pradana Energi Gemilang Jatiwaringin. *Jurnal Ilmiah SWARA Manajemen*, 1(1), 12-28
- Isvandiari, A. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal JIBEKA*, 11(1), 1- 8
- Luthfi Maadjid Abdullah., Alex Winarno.,(2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA(Persero),Tbk CABANG RENGAT. *Jurnal Manajemen Telkom Bandung*,9(3).
- Putu Berliana Olivia Nirmala Yanthi., I Putu Gede Parma.,Komang Krisna Heryanda.,(2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. XL AXIATA CABANG SINGARAJA. *Jurnal Manajemen*, P-ISSN: 2476-8782, Vol.5 No.2, 99.
- R. Sasti Vidia Febrianti.S.,(2017). ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PELABUHAN INDONESIA IV (PERSERO) UNIT TERMINAL PETIKEMAS MAKASSAR. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Makassar*.

- Rulianti, E., & Nurlilah, M. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja yang di Mediasi oleh Motivasi Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1)
- Sitorus, Raja Maruli Tua. (2020). Pengaruh Komunikasi antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Soliha, V., & Handayani, R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Sumber Daya Manusia*, 3(2), 166-178.
- Sugiarto, E. (2016). Analisis Emosional, Kebijakan Pembelian Dan perhatian Setelah Transaksi Terhadap Pembentukan Disonansi Kognitif Konsumen Pemilik Sepeda Motor Honda Pada Ud. Dika Jaya Motor Lamongan. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 1(1), 34-47.
- Surono. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di CV Sawangan Farm Dairy Depok-Jawa Barat). *Jurnal Lentera Akuntansi*, 5(November), 57-73.
- Suryani, N, L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(3), 419-435.
- Taufik Akbar, and Slamet. 2017. "Analisis Disiplin Kerja Karyawan Kontrak Pada PT At Indonesia Di Karawang." *JURNAL LENTERA BISNIS* 6(1): 113-30.