

# Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lamaru Bangun Persada Jakarta Pusat

Andhika Ridwan <sup>1\*</sup>, Prasetyo Kurniawan <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

| ARTICLE INFO   | ABSTRACT  |
|--|---|
| <p><b>Article history:</b><br/>Received (12-01-2024)<br/>Revised (12-02-2024)<br/>Accepted (15-02-2024)</p> <p><b>Keywords:</b><br/>Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance</p> | <p><i>This study aims to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance at PT Lamaru Bangun Persada Central Jakarta. This type of research uses a quantitative approach. The population and sample amounted to 92 people, the data collection method in this study used a questionnaire. And from this study is based on the test results in the table above obtained the value of t count &gt; t table or (5.646 &gt; 1.66216) this is also strengthened by the value of sig. &lt;0.05 or (0.000 &lt;0.05). Thus, ho is rejected and h1 is accepted, this shows that partially the work motivation variable has a significant influence on employee performance at PT. Lamaru Bangun Persada Central Jakarta. Based on the test results in the table above obtained the value of t count &gt; t table or (5.144 &gt; 1.66216). This is also reinforced by the sig value, &lt;0.05 or (0.000 &lt;0.05). Thus, ho is rejected and h2 is accepted, this shows that partially the work discipline variable has a significant influence on employee performance at PT. Lamaru Bangun Persada Central Jakarta. Based on the results of the test in the table above, the calculated f value &gt; f table (25.692 &gt; 3.099), this is also reinforced by the p value &lt;sig. 0.05 or (0.000 &lt;0.05). Thus, ho is rejected and h3 is accepted, this shows that simultaneously the work motivation and work discipline variables have a significant influence on employee performance at PT. Lamaru Bangun Persada Central Jakarta.</i></p> |

| Kata Kunci:   | ABSTRAK   |
|---|---|
| <p>Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan</p> | <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt lamaru bangun persada jakarta pusat. jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel yang berjumlah 92 orang metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner. Dan dari penelitian ini adalah berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai thitung &gt; ttabel atau (5,646 &gt; 1.66216) hal tersebut juga di perkuat dengan nilai sig.&lt; 0,05 atau (0,000 &lt; 0,05). Dengan demikian maka ho ditolak dan h1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara persial variaebel motivasi kerja terdapat pengaruh jakarta pusat signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lamaru Bangun Persada Jakarta Pusat. Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung &gt; t tabel atau (5,144 &gt; 1.66216). hal tersebut juga diperkuat dengan nilai sig, &lt; 0,05 atau (0,000 &lt; 0,05). Dengan demikian maka ho ditolak dan h2 diterima, hal ini menunjukan bahwa secara persial variabel disiplin kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lamaru Bangun Persada Jakarta Pusat. Berdasarkan pada hasil di atas pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai f hitung &gt; f tabel (25,692 &gt; 3.099), hal ini juga di perkuat dengan p value &lt; sig. 0,05 atau (0,000 &lt; 0,05). dengan demikian maka ho ditolak dan h3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terdapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada pada pt. lamaru bangun persada jakarta pusat.</p> |



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

## 1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang semakin pesat dan dengan semakin ketatnya persaingan bisnis, perusahaan dihadapkan pada berbagai tantangan yang mengharuskan mereka untuk selalu berinovasi dan meningkatkan daya saing. Salah satu faktor kunci yang sangat mempengaruhi kesuksesan perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang optimal dapat menjadi pendorong utama dalam

\*Corresponding author.  
E-mail: andikaridwan85@gmail.com

pencapaian tujuan organisasi serta dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pelanggan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memiliki pemahaman yang mendalam tentang berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan guna mempertahankan atau bahkan meningkatkan posisi kompetitif mereka.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat vital dalam menjalankan operasional perusahaan. SDM bukan hanya sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Seiring dengan berkembangnya dunia usaha, tuntutan terhadap karyawan semakin meningkat. Mereka tidak hanya diharapkan dapat melaksanakan tugas yang diberikan, tetapi juga diharapkan dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja dan mampu memanfaatkan peluang yang ada. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif sangat penting, sebab selain keunggulan teknologi dan ketersediaan dana, faktor manusia merupakan salah satu kunci sukses utama dalam perusahaan.

PT Lamaru Bangun Persada Jakarta Pusat merupakan salah satu perusahaan yang bertekad untuk menjadi perusahaan yang unggul dan konsisten dalam menjaga kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Perusahaan ini memahami bahwa kinerja karyawan yang optimal hanya dapat tercapai jika SDM yang ada dikelola dengan baik dan mendapatkan perhatian yang serius dari manajemen. Untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan, PT Lamaru Bangun Persada Jakarta Pusat harus terus berupaya memperbaiki kemampuan dalam pengelolaan SDM. Dalam hal ini, perusahaan dituntut untuk memberikan motivasi yang kuat kepada karyawan agar mereka dapat bekerja dengan lebih maksimal dan mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efektif.

Menurut Rivai dalam Nurjaya (2021), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh seseorang sebagai hasil dari prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peran mereka dalam perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kualitas orang yang ada di dalamnya. Namun, berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada PT Lamaru Bangun Persada Jakarta Pusat, kinerja karyawan perusahaan ini belum berjalan dengan efektif. Hal ini tercermin dari sejumlah masalah yang terkait dengan motivasi dan disiplin kerja, yang mempengaruhi pencapaian target perusahaan.

Hasil observasi dan penelitian yang dilakukan menunjukkan adanya beberapa masalah yang berhubungan dengan motivasi dan disiplin kerja di PT Lamaru Bangun Persada Jakarta Pusat. Karyawan sering kali merasa kesulitan dalam mencapai hasil yang diinginkan oleh perusahaan karena kurangnya pemahaman yang jelas mengenai ekspektasi perusahaan dan tujuan yang harus dicapai. Selain itu, lingkungan kerja yang tidak mendukung juga mengganggu konsentrasi dan produktivitas karyawan, sehingga kinerja perusahaan terhambat. Hal ini tercermin dalam data pencapaian kinerja karyawan perusahaan pada tahun 2019 hingga 2023.

Berdasarkan data tersebut, terlihat bahwa kinerja karyawan PT Lamaru Bangun Persada Jakarta Pusat mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun. Pada tahun 2019, perusahaan berhasil mencapai target 100,29%, namun pada tahun berikutnya, target tidak tercapai, dan pencapaian kinerja mengalami penurunan. Beberapa faktor penyebab penurunan ini antara lain adalah kendala teknis, seperti kerusakan mesin bor yang memerlukan perbaikan. Meskipun perusahaan berhasil melampaui target pada beberapa tahun, namun tren penurunan yang terlihat pada beberapa tahun terakhir menandakan adanya tantangan yang perlu segera diatasi.

Motivasi kerja yang tinggi sangat penting untuk meningkatkan semangat dan dedikasi karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Menurut Handoko dalam Putri & Setyaningrum (2019), motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorong untuk mencapai tujuan atau target tertentu. Keadaan ini juga memberikan dorongan bagi seseorang untuk terus bergerak menuju apa yang ia inginkan. Dalam hal ini, motivasi kerja karyawan PT Lamaru Bangun Persada Jakarta Pusat tampaknya menjadi masalah yang perlu mendapatkan perhatian serius. Berdasarkan data ketidakhadiran dan keterlambatan yang terus meningkat setiap tahunnya, terlihat adanya indikasi bahwa motivasi kerja karyawan menurun. Beberapa faktor yang mungkin menjadi penyebabnya adalah kurangnya apresiasi terhadap kinerja, kurangnya kesempatan untuk pengembangan diri, atau lingkungan kerja yang kurang mendukung.

Peneliti juga melakukan survei terkait motivasi kerja karyawan di PT Lamaru Bangun Persada Jakarta Pusat. Hasil dari survei menunjukkan bahwa beberapa aspek terkait motivasi kerja karyawan masih kurang memadai, seperti jaminan keselamatan kerja, hubungan sosial antar karyawan, penghargaan untuk karyawan berprestasi, dan dukungan terhadap pengembangan kemampuan kerja. Skor rata-rata yang diperoleh dalam beberapa aspek menunjukkan bahwa karyawan tidak sepenuhnya merasa puas dengan kondisi tersebut. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan perbaikan dalam aspek-aspek tersebut untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dan, pada gilirannya, meningkatkan kinerja mereka.

Selain motivasi kerja, disiplin kerja juga memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja mencakup ketepatan waktu, tanggung jawab, dan komitmen dalam menjalankan

tugas pekerjaan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang baik akan dapat menjaga kualitas dan efisiensi dalam pekerjaan mereka. Menurut Husain (2017), disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang tinggi akan memacu semangat kerja karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi.

Namun, berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di PT Lamaru Bangun Persada Jakarta Pusat, masih banyak karyawan yang sering tidak hadir atau terlambat, sehingga mengganggu alur kerja dan mempengaruhi kerjasama tim. Hal ini dapat dilihat dari data disiplin kerja karyawan pada tahun 2019 hingga 2023, di mana tingkat absensi yang tinggi dapat mengganggu kelancaran operasional perusahaan. Penurunan tingkat kedisiplinan ini disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya pengelolaan yang efektif, motivasi yang menurun, atau kondisi kerja yang tidak mendukung.

Dalam menghadapi permasalahan ini, PT Lamaru Bangun Persada Jakarta Pusat perlu segera mengambil langkah-langkah strategis untuk mengatasi penurunan kedisiplinan dan motivasi kerja karyawan. Salah satu langkah yang bisa diambil adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan memberikan penghargaan yang lebih signifikan kepada karyawan yang berprestasi. Selain itu, perusahaan juga dapat menyediakan kesempatan bagi karyawan untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan diri guna meningkatkan kualitas SDM secara keseluruhan. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik.

Research gap yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah terkait dengan pengaruh faktor motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan di PT Lamaru Bangun Persada Jakarta Pusat. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menggali lebih dalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan kedisiplinan karyawan, serta bagaimana faktor-faktor tersebut dapat dioptimalkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Selain itu, studi tentang pengelolaan SDM dalam konteks perusahaan konstruksi seperti PT Lamaru Bangun Persada Jakarta Pusat juga dapat menjadi area penelitian yang bermanfaat untuk memperbaiki kebijakan dan strategi SDM perusahaan.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2017:191) motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Menurut Maslow dan Sutrisno dalam Kristianti et al (2021:103) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Menurut Martoyo dalam Hasanah (2018:70) Motivasi merupakan pendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Apabila seseorang termotivasi maka mereka akan membuat sebuah pilihan positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginan mereka. Motivasi dapat memacu seorang karyawan untuk bekerja keras dalam rangka pencapaian tujuan. Menurut Reksohadiprodjo dalam Suryawan & Salsabilla (2022:3) motivasi dapat diartikan sebagai keadaan seseorang dalam mewujudkan keinginan pribadi untuk mengerjakan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuannya. Menurut Menurut Robbins dalam Liyas (2019:42) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif.

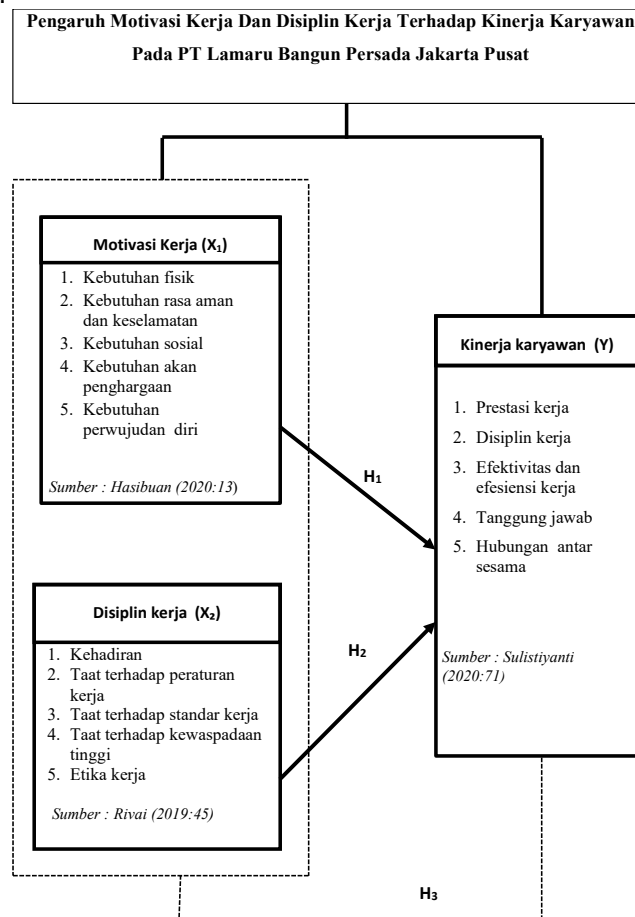
### **Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan ketaatan kepada suatu perusahaan beserta segala ketentuan – ketentuannya berdasarkan keinsafan dan kesadaran, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Seorang karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dapat dilihat dari: ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab tinggi, dan ketaatan terhadap aturan kantor Sutrisno dalam Tumanggor et al (2021:47). Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Karyawan dalam sebuah organisasi. Disiplin kerja yang berlaku dalam organisasi akan membentuk ketaatan dan kepatuhan para pegawai ketika mereka melaksanakan pekerjaannya Meri Revita, Amir Makmur (2022:3432). Menurut Sutrisno (2019:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin karyawan sangat mempengaruhi tujuan instansi. Menurut Nadeak dkk (2020:181) salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan memiliki disiplin kerja yang baik. Beberapa pengertian disiplin yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang

dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma yang berlaku dilingkungan sekitar. Jadi, disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

### Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2017:109) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kusjono & Ratnasari (2019:2) kinerja adalah hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Bangun dalam Polakitang et al (2019:4166) adalah hasil pekerjaan seseorang yang dicapai berdasarkan persyaratan- persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga dengan standar pekerjaan (*job standart*). Berdasarkan kutipan tersebut dapat disimpulkan kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategi planning suatu organisasi. Sehingga dari pengertian-pengertian tersebut maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, baik target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.



**Gambar 1 Kerangka Berpikir**

### Hipotesis

- H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lamaru Bangun Persada Jakarta Pusat
- H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lamaru Bangun Persada Jakarta Pusat
- H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lamaru Bangun Persada Jakarta Pusat

### 3. METODE

Dalam penelitian yang mengenai Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lamaru Bangun Persada Jakarta Pusat. Sesuai dengan judul penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian lapangan dengan survey yaitu penelitian yang mengambil sejumlah sampel dan populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Variabel bebas (*independen*) dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ). Sedangkan variabel terikat (*dependen*) yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ). Populasi pada penelitian ini sebanyak 92 karyawan yang bekerja di PT Lamaru Bangun Persada. Dalam penelitian ini populasi dan sampel jenuh yang di ambil adalah keselerusahan karyawan PT lamaru bangun persada Jakarta Pusat yang berjumlah populasi sebanyak 92 orang yang di jadikan sampel jenuh dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2017:277) regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel *dependen*, bila dua atau lebih variabel *independen* sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Dalam penelitian ini model analisis yang digunakan adalah model analisis regresi berganda yaitu apabila pengaruh antar variabel melibatkan lebih dari satu variabel independen.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Analisis Regresi Linier sederhana

**Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant) | 19,151                      | 2,965      |                           | 6,459 | ,000 |
|                           | X1         | ,493                        | ,087       | ,511                      | 5,646 | ,000 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber :olah data spss versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 19,1151 + 0,493 X_1$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 19,151 diartikan bahwa jika variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 19,151 *point*. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,493 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin ( $X_2$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,493 *point*.

**Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant) | 21,215                      | 2,853      |                           | 7,437 | ,000 |
|                           | X2         | ,420                        | ,082       | ,477                      | 5,144 | ,000 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber :olah data spss versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 21,215 + 0,420 X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 21,215 diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) tidak ada, maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 21,215 *point*. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,420 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,420 *point*.

**Tabel 3. Hasil Pengujian Regresi Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant) | 12,470                      | 3,267      |                           | 3,817 | ,000 |
|                           | X1         | ,382                        | ,086       | ,396                      | 4,414 | ,000 |
|                           | X2         | ,302                        | ,079       | ,343                      | 3,830 | ,000 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber :olah data spss versi 26

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 12,470 + 0,382 X_1 + 0,302 X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 12,470 diartikan bahwa jika variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) tidak dipertimbangkan maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) hanya akan bernilai sebesar 12,470 *point*.
- Nilai Motivasi Kerja ( $X_1$ ) 0,382 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,382 *point*.
- Nilai Disiplin Kerja ( $X_2$ ) 0,302 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,302 *point*.

**Analisis Koefisien Korelasi (r)****Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Motivasi Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

| Correlations     |                     |                |                  |
|------------------|---------------------|----------------|------------------|
|                  |                     | Motivasi Kerja | Kinerja Karyawan |
| Motivasi Kerja   | Pearson Correlation | 1              | ,511**           |
|                  | Sig. (2-tailed)     |                | ,000             |
|                  | N                   | 92             | 92               |
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | ,511**         | 1                |
|                  | Sig. (2-tailed)     | ,000           |                  |
|                  | N                   | 92             | 92               |

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

Sumber :olah data spss versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,511 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400-0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **sedang**.

**Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

| Correlations     |                     |                |                  |
|------------------|---------------------|----------------|------------------|
|                  |                     | Disiplin Kerja | Kinerja Karyawan |
| Disiplin Kerja   | Pearson Correlation | 1              | ,477**           |
|                  | Sig. (2-tailed)     |                | ,000             |
|                  | N                   | 92             | 92               |
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | ,477**         | 1                |
|                  | Sig. (2-tailed)     | ,000           |                  |
|                  | N                   | 92             | 92               |

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

Sumber :olah data spss versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,477 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400-0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **sedang**.

**Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | ,605 <sup>a</sup> | ,366     | ,352              | 4,14836                    |

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, disiplin kerja

Sumber :olah data spss versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,605 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap Kinerja Karyawan.

#### Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | ,511 <sup>a</sup> | ,262     | ,253              | 4,45223                    |

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja

Sumber :olah data spss versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,262 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 26,2% sedangkan sisanya sebesar  $(100-26,2\%) = 73,8\%$  dipengaruhi faktor lain.

**Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | ,477 <sup>a</sup> | ,227     | ,219              | 4,55446                    |

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja

Sumber :olah data spss versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,227 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 22,7% sedangkan sisanya sebesar  $(100-22,7\%) = 77,3\%$  dipengaruhi faktor lain.

**Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | ,605 <sup>a</sup> | ,366     | ,352              | 4,14836                    |

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, disiplin kerja

Sumber :olah data spss versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,366 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 36,6% sedangkan sisanya sebesar  $(100-36,6\%) = 63,4\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

#### Uji hipotesis

##### Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Pengujian hipotesis variabel Motivasi kerja (X<sub>1</sub>) dan Disiplin kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan antara nilai *t hitung* dengan *t tabel* yaitu sebagai berikut: Jika nilai *t hitung* < *t tabel* : berarti H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> di tolak Jika nilai *t hitung* > *t tabel* : berarti H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima Adapun untuk menentukan besarnya nilai *t tabel* di cari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:  $t_{tabel} = T_{a.Df} (Tarap\ Alpha\ X\ Defree\ Of\ Freedom)$   $d = (n-k-1)$ , maka di peroleh  $(92-2-1) = 89$  maka  $t_{tabel} = 1.66216$  kriteria

dikatakan signifikan jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $p\ value < sig\ 0,05$ . Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

| Coefficients <sup>a</sup> |                |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)     | 19,151                      | 2,965      |                           | 6,459 | ,000 |
|                           | Motivasi Kerja | ,493                        | ,087       | ,511                      | 5,646 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber :olah data spss versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (5,646 > 1.66216) hal tersebut juga di perkuat dengan nilai  $sig. < 0,05$  atau (0,000 < 0,05). dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara persial variaebel motivasi kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lamaru Bangun Persada Jakarta Pusat.

**Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

| Coefficients <sup>a</sup> |                |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|                           |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)     | 21,215                      | 2,853      |                           | 7,437 | ,000 |
|                           | Disiplin Kerja | ,420                        | ,082       | ,477                      | 5,144 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber :olah data spss versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (5,144 > 1.66216). hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $Sig. < 0,05$  atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukan bahwa secara persial variabel Disiplin Kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lamaru Bangun Persada Jakarta Pusat.

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

**Tabel 12. Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 884,271        | 2  | 442,135     | 25,692 | ,000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 1531,588       | 89 | 17,209      |        |                   |
|                    | Total      | 2415,859       | 91 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber :olah data spss versi 26

Berdasarkan pada hasil di atas pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (25,692 > 3.099), hal ini juga di perkuat dengan  $p\ value < Sig. 0,05$  atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Motivasi kerja dan Disiplin Kerja terdapat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada pada PT. Lamaru Bangun Persada Jakarta Pusat.

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### Pengaruh Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 12,470 + 0,382 X_1 + 0,302 X_2$ . diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,511 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400-0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. nilai koefisien determinasi sebesar 0,262 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 26,2% sedangkan sisanya sebesar  $(100-26,2\%) = 73,8\%$  dipengaruhi faktor lain. Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (5,646 > 1.66216) hal tersebut juga di perkuat dengan nilai  $sig. < 0,05$  atau (0,000 < 0,05). dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara persial variaebel motivasi kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Lamaru Bangun Persada Jakarta

Pusat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ilmi Alfiani dan N. Lilis Suryani (2018). Pengaruh motivasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Tangerang Selatan. Dimana dalam penelitiannya hasil uji hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 21,215 + 0,420 X_2$ . Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,477 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400-0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. nilai koefisien determinasi sebesar 0,227 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 22,7% sedangkan sisanya sebesar  $(100-22,7\%) = 77,3\%$  dipengaruhi faktor lain. Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(5,144 > 1.66216)$ . hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig,  $< 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara persial variabel Disiplin Kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Lamaru Bangun Persada Jakarta Pusat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh N. Lilis Suryani (2018) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KPPP Teknologi Aplikasi Produk PPTMGB Lemigas Jakarta Selatan. Dimana dalam penelitiannya hasil uji hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan

### **Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ) Dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 12,470 + 0,382 X_1 + 0,302 X_2$ . diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,605 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan. diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,366 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 36,6% sedangkan sisanya sebesar  $(100-36,6\%) = 63,4\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian, Berdasarkan pada hasil di atas pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$   $(25,692 > 3.099)$ , hal ini juga di perkuat dengan *p value*  $< \text{Sig. } 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Motivasi kerja dan Disiplin Kerja terdapat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lamaru Bangun Persada Jakarta Pusat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh muhamad ekhsan (2019) dalam analisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Syrcum Logistic. Dimana hasil penelitian dan analisis data disimpulkan bahwa secara simultan yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara silmultan terhadap kinerja karyawan.

## **5. PENUTUP**

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil regresi, ditemukan persamaan  $Y = 21,215 + 0,420 X_2$ , dengan koefisien korelasi sebesar 0,511, yang menunjukkan hubungan sedang antara kedua variabel. Koefisien determinasi sebesar 0,262 berarti motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 26,2%. Uji t menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $(5,646 > 1,662)$  dan nilai sig.  $< 0,05$   $(0,000 < 0,05)$ , yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Lamaru Bangun Persada Jakarta Pusat. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = 21,215 + 0,420 X_2$ , dengan koefisien korelasi sebesar 0,477 yang menunjukkan hubungan sedang. Koefisien determinasi sebesar 0,227 berarti disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 22,7%. Uji t menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $(5,144 > 1,662)$  dan nilai sig.  $< 0,05$   $(0,000 < 0,05)$ , yang mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Lamaru Bangun Persada Jakarta Pusat. Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = 12,470 + 0,382 X_1 + 0,302 X_2$ , dengan koefisien korelasi sebesar 0,605 yang menunjukkan hubungan kuat antara kedua variabel dan kinerja karyawan. Koefisien determinasi sebesar 0,366 berarti motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 36,6%. Uji F menunjukkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$   $(25,692 > 3,099)$  dan nilai  $p < 0,05$   $(0,000 < 0,05)$ , yang mengindikasikan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Lamaru Bangun Persada Jakarta Pusat..

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, F., Massie, J. D., & Mandagie, Y. (2022). Pengaruh Content Marketing, Search Engine Optimization Dan Social Media Marketing Terhadap Keputusan Pembelian Mahasiswa Feb Unsrat Di E-Commerce Sociolla. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(3), 225-236.
- Ardiana, I. (2018). Pengaruh Stress Kerja Dan Jenjang Karir Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Bank Jatim Surabaya. *Jurnal Universitas 45 Surabaya*.
- Arfiana, E. (2024). Strategi Pengelolaan Objek Wisata Permandian Air Pasan di Sulili Sebagai Pengembangan Pariwisata di Kabupaten Pinrang (Doctoral dissertation, IAIN Parepare).
- Ariko, M. F. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Serta Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Cabang Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 73-84.
- Defitamila, S., & Saleh, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center Kota Bekasi. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 89-99.
- Furqan, S., & Siregar, O. M. (2022). Analisis Perekrutan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kreatif Agensi Periklanan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 217-224.
- GEMA APRILLAH, A. L. I. F. (2023). PENGARUH SEMANGAT KERJA, MOTIVASI, & DISIPLIN TERHADAP KINERJA TENAGA HONORER DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN PROVINSI. KEPULAUAN RIAU (Doctoral dissertation, SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG).
- HARDIANTI, H. (2023). BAURAN PEMASARAN PADA USAHA MEBEL KAYU HILAL DI BELOPA UTARA DALAM TINJAUAN MANAJEMEN BISNIS SYARIAH (Doctoral dissertation, Institut Agama Islam Negeri Palopo).
- Hayati, U. (2022). IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN (Studi Kasus: di Yayasan Bahrul 'Ulum Tambakberas kabupaten Jombang) (Doctoral dissertation, Universitas Pesantren Tinggi Darul'Ulum).
- Hidayat Fajar Garin, G. (2023). PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, DISIPLIN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GUMUG GRC DEPOK (Doctoral dissertation, Universitas Nasional).
- Husaini, R. N., & Utama, S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan. *Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, 21(1).
- 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.
- Khosiah, K., Hajrah, H., & Syafril, S. (2019). Persepsi Masyarakat Terhadap Rencana Pemerintah Membuka Area Pertambangan Emas di Desa Sumi Kecamatan Lambu Kabupaten Bima. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 1(2).
- Komariyah, L., Amon, L., Wardhana, A., Priyandono, L., Poernomo, S. A., Januar, S., ... & Hadiyanti, D. (2021). Manajemen Pendidik & Tenaga Kependidikan Abad 21. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Kurniawan, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(2), 101-109.
- 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.

- Kurniawan, W. D. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gresik (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik).
- Kurniawati, M., & Fadli, U. M. (2023). Implementasi Tugas dan Tanggung Jawab Kanit Reskrim Dalam Meningkatkan Kinerja Anggota Reskrim Pada Polsek Karawang Kota. *Nanggroe: Jurnal Pengabdian Cendikia*, 2(3).
- Lawren, C., & Ekawati, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT TSA di Bogor. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 149-158.
- Lazuardi, W., & Solihin, D. (2024). Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank J Trust Indonesia Kantor Cabang Sahid Sudirman Center. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 389-399. <https://doi.org/10.70451/cakrawala.v1i3.53>
- Lestari, D. A. (2019). Pengaruh karakteristik pekerjaan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 1(01).
- Manusia, A. P. S. D. (2021). BAB 2 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15.
- Marpaung, I. S. (2017). PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI (STUDI KASUS SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN TAPANULI SELATAS). *Jurnal LPPM*, 8(2), 17-25.
- Maulida, A., Fadli, R., & Satria, R. (2024). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT CIPTA GRIYA SEMESTA. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(12), 360-372.
- Melati, M., Rahayu, S., & Choiriyah, C. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi dengan Kedisiplinan sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(1), 26-38.
- Nadirah, S. P., Pramana, A. D. R., & Zari, N. (2022). metodologi penelitian kualitatif, kuantitatif, mix method (mengelola Penelitian Dengan Mendeley dan Nvivo). CV. Azka Pustaka.
- Paath, A., Liando, D., & Sampe, S. (2019). Manajemen Pelayanan Publik Di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado. *Jurnal Eksekutif*, 3(3).
- Pratiwi, N. D. P. (2024). PENGARUH MOTIVASI, KEMAMPUAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT ABIANSEMAL KABUPATEN BADUNG (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati).
- Pratomo, D. B. (2022). Laporan Kuliah Kerja Magang (KKM) Implementasi Manajemen SDM di Bagas Dekorasi.
- Presetyo Kurniawan Program Studi Manajemen Universitas Pamulang *Jurnal Ekonomi Efektif*. Vol 1, No 2 (2019).
- Putri, S. N. (2023). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN WISATAWAN DI RANCA UPAS CIWIDEY JAWA BARAT (Doctoral dissertation, Poltekpar NHI Bandung).
- RATNA HARIYANI, P., Widyastuti, I. T., MM, P., & Yuli Triastuti, M. M. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA STAF PERENCANAAN UMUM TENTARA NASIONAL INDONESIA (SRENUM TNI) (Doctoral dissertation, YAYASAN STIE IPWIJA).
- Rifaldi, A. A., & Gracia, B. A. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA YAYASAN TARBIYATU WAD DA'WAH ALKAUTSAR BOGOR TAJUR HALANG. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 3520-3533.
- Rifaldi, A. A., & Gracia, B. A. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA YAYASAN TARBIYATU WAD DA'WAH ALKAUTSAR BOGOR TAJUR HALANG. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 3520-3533.
- Saadah, E. S., & Sarman, H. R. (2023). PENGARUH KNOWLEDGE SHARING, KOMPETENSI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS TENAGA KERJA KOTA CIMAHI (Doctoral dissertation, Universitas Pasundan Bandung).

- Shela, N. N. (2021). ANALISIS KECURANGAN PADA LAPORAN KEUANGAN MENGGUNAKAN FRAUD HEXAGON (STUDI PADA PERUSAHAAN PERBANKAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2017-2020) (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia).
- Soetrisno, E. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Kenc
- Sofiyanti, N., & Nawawi, A. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Karawang. Buana Ilmu, 1(2).
- Sugiarti, E. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Pln (persero) area bintaro tangsel. Jurnal Semarak, 1(2), 105-114. ana.
- SURBAKTI, N. Y. B. (2021). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Dan Lingkungan Kerja Kantor Kepala Desa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS QUALITY BERASTAGI).
- Suriani, N., & Jailani, M. S. (2023). Konsep populasi dan sampling serta pemilihan partisipan ditinjau dari penelitian ilmiah pendidikan. IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam, 1(2), 24-36.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review, 8(4), 1-12.
- Tumanggor, B., & Saragih, M. (2022). Analisis Hubungan Disiplin Kerja dan Minat Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Sartika Jaya Titipan Kilat Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan, 10(3), 593-602.
- Vernando, A. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Nittoh Batam (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Widyaningtyas, D. P., Fransiska, N., & Maranata, B. H. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Journal of Trends Economics and Accounting Research, 4(2), 396-405.
- Wijaya, H. (2019). Analisis Data Kualitatif: sebuah tinjauan teori & praktik. Sekolah Tinggi Theologia Jaffray.
- Zahwa, D. A. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, KARAKTERISTIK INDIVIDU, DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KEMENTERIAN PERTAHANAN RI JAKARTA PUSAT (Doctoral dissertation, Universitas Nasional).
- .