



Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Antilope Madju Puri Indah (Ampi) Jakarta

Natasya Yulfani

Universitas Bina Sarana Informatika

Furi Indriyani

Universitas Bina Sarana Informatika

Rohani Lestari Napitupulu

Universitas Bina Sarana Informatika

Alamat: Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, Daerah
Khusus Ibukota Jakarta 10450

Korespondensi penulis: natasyaylfn60@gmail.com

Abstrak. *This research was carried out at PT. Antilope Madju Puri Indah (AMPI) Jakarta, which is a subsidiary of the Pondok Indah Group which operates in the property development sector in West Jakarta, especially in Puri Indah CBD. This research is to determine the effect of work motivation (X1) and work discipline (X2) on employee work performance (Y) at PT. Antilope Madju Puri Indah (AMPI) Jakarta. The analysis method is in the form of statistical quantitative analysis. The total sample was 80 respondents with data collection methods in preparing the thesis were observation, literature study and questionnaire methods. The data analysis technique in this research is multiple linear regression using the SPSS 25 program. The results of this research prove that there is a simultaneous influence based on the f test, obtained a value of $F_{count} > F_{table}$ or $(79,820 > 3.11)$ and a significant value of $0.000 < 0.05$, so H_a is accepted and H_o is rejected. In this research, the coefficient value of the multiple linear regression equation $Y = 6.234 + 0.456 X1 + 0.496 X2$.*

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline and Work Performance*

Abstrak. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Antilope Madju Puri Indah (AMPI) Jakarta yang merupakan anak perusahaan Pondok Indah Group yang bergerak di bidang developer properti di Jakarta Barat khususnya di Puri Indah CBD. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja kerja karyawan (Y) kepada PT. Antilope Madju Puri Indah (AMPI) Jakarta. Metode analisisnya berupa analisis kuantitatif statistik. Jumlah sampel sebanyak 80 responden dengan metode pengumpulan data dalam penyusunan Skripsi adalah metode observasi, studi pustaka, dan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 25. Hasil penelitian ini terbukti adanya pengaruh secara simultan berdasarkan uji f diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(79.820 > 3.11)$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Dalam penelitian ini nilai coefficients persamaan regresi linear berganda $Y = 6,234 + 0.456 X1 + 0.496 X2$ artinya ada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara signifikan dan simultan terhadap kinerja kerja pegawai.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Kerja*

PENDAHULUAN

Departemen sdm di sebuah perusahaan memainkan peran penting karena manusia merupakan hal mendasar dalam setiap aspek kehidupan, termasuk di tempat kerja. Kemampuan berpikir menjadikan kita makhluk hidup yang paling ideal, dan Tuhan menciptakan kita menurut gambar-Nya. Tanpa perusahaan yang berpusat pada manusia, operasinya akan sangat terbatas. Sumber daya manusia adalah sumber kehidupan setiap bisnis yang sukses dalam perekonomian

global saat ini. Dalam setiap bisnis, SDM adalah fungsi yang paling penting. Mukminin dkk. (2019), SDM bertanggung jawab untuk secara proaktif membantu karyawan dalam berbagai permasalahan dengan memberikan arahan, sumber daya, dan bantuan.

PT Antilope Madju Puri Indah menjadi bagiannya, mengembangkan real estate di Pondok Indah Jakarta Barat, khususnya di Kawasan Pusat Bisnis Puri Indah. Sekitar 400 orang bekerja di PT Antilope Madju Puri Indah. Grup Pondok Indah telah terlibat dalam pengembangan dan pemasaran properti di kawasan Jakarta Barat, khususnya di CBD Puri Indah, sejak tahun 1982. Properti tersebut antara lain perumahan Puri Indah, Mall Puri Indah, Rumah Sakit Puri Indah Pondok Indah, Apartemen The Windsor, dan Puri Indah Financial Tower, semuanya melalui anak perusahaannya, PT Antilope Madju Puri Indah. Pondok Indah Group berkomitmen untuk mendorong pembangunan ekonomi di seluruh wilayah, dengan fokus di DKI Jakarta. Masa depan perekonomian Indonesia yang menjanjikan memberikan peluang bagi PT Antilope Madju Puri Indah, pengembang yang berbasis di Kawasan Pusat Bisnis Jakarta Barat, untuk melakukan ekspansi.

Intisari dari usaha seorang pegawai, baik kuantitas maupun kualitas, dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya adalah kinerjanya (Mangkunegara, 2017). Menurut Bernadin (dikutip dalam Sudarmanto, 2014), kinerja diartikan sebagai jumlah hasil dari serangkaian tugas atau kegiatan tertentu yang dilakukan selama jangka waktu tertentu. Dalam situasi ini, permasalahan produktivitas dalam organisasi berkaitan erat dengan kinerja.

Hasil kerja yang dapat dicapai personel selama periode waktu tertentu, yang diukur berdasarkan tujuan yang telah ditentukan, merupakan kinerja (Rivai, 2020). Afandi (2021) menyatakan bahwa ada sejumlah elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini meliputi: keterampilan, kepribadian, minat terhadap pekerjaan, kejelasan dan penerimaan pekerja, tingkat motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan disiplin. Lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin semuanya mempunyai peranan terhadap kinerja, menurut kedua angka tersebut.

Mengingat pertaruhannya, peningkatan kinerja karyawan biasanya merupakan masalah yang perlu diperbaiki jika bisnis ingin mencapai tujuannya. kinerja karyawan mencakup produk akhir dari upaya karyawan dan langkah-langkah yang diambil oleh karyawan tersebut untuk mencapai tujuan tersebut. Salah satu alasan mengapa kinerja karyawan dianggap penting adalah karena hal ini memungkinkan kita mengukur seberapa baik pekerja dapat menyelesaikan tugas yang diberikan organisasi.

Salah satu tujuan organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi adalah kinerja pegawai yang optimal. Kegiatan yang konkrit, konsisten, dan berkesinambungan diperlukan untuk mencapai kinerja staf yang profesional dan berkualitas tinggi. Motivasi dan disiplin kerja merupakan tindakan nyata yang dapat membantu meningkatkan kualitas kinerja pegawai secara profesional.

Zainal dkk. (2015) mendefinisikan motivasi sebagai seperangkat keyakinan dan prinsip yang mendorong orang untuk mengambil tindakan dalam mencapai tujuan. Setiap pekerja merasa perlu melakukan lebih dari yang diharapkan untuk menyelesaikan tugasnya. Semangat dan keterlibatan staf yang positif akan menghasilkan pertumbuhan dan perkembangan organisasi yang substansial ketika motivasi yang tepat diterapkan. Inspirasi datang dari dalam dan juga dari atas. Keadaan pribadi yang menginspirasi keinginan untuk mengambil tindakan dalam mencapai suatu tujuan disebut sumber motivasi harus selalu tetap termotivasi, tidak peduli seperti apa lingkungan kerja.

Selain memiliki motivasi yang tinggi, karyawan juga harus sangat disiplin untuk mencapai tujuan perusahaan. Tanpa aturan dan regulasi yang ketat, tidak ada kelompok atau bisnis yang bisa sukses. Standar tersebut dapat dipenuhi oleh individu dengan disiplin kerja yang kuat karena sikap, konvensi, dan tugasnya. Aturan dan disiplin berjalan beriringan.

Ketika karyawan disiplin, mengikuti semua peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh pemberi kerja dan bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan (Jufrizen, 2021). Dalam jangka panjang, akan baik bagi bisnis jika karyawan berperilaku baik dan mematuhi semua standar perusahaan. Akibatnya, harapan bahwa karyawan perusahaan akan mematuhi peraturan juga dimiliki oleh semua bisnis.

Intisari dari usaha seorang pegawai, baik kuantitas maupun kualitas, dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya adalah kinerjanya (Mangkunegara, 2017). Menurut Bernadin (dikutip dalam Sudarmanto, 2014), kinerja diartikan sebagai jumlah hasil dari serangkaian tugas atau kegiatan tertentu yang dilakukan selama jangka waktu tertentu. Dalam situasi ini, permasalahan produktivitas dalam organisasi berkaitan erat dengan kinerja.

Hasil kerja yang dapat dicapai personel selama periode waktu tertentu, yang diukur berdasarkan tujuan yang telah ditentukan, merupakan kinerja (Rivai, 2020). Afandi (2021) menyatakan bahwa ada sejumlah elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini meliputi: keterampilan, kepribadian, minat terhadap pekerjaan, kejelasan dan penerimaan pekerja, tingkat motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan disiplin. Lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin semuanya mempunyai peranan terhadap kinerja, menurut kedua angka tersebut.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan menemukan fenomena-fenomena masalah dalam perusahaan ini sebagai berikut:

1. masih ada karyawan yang mendahulukan kepentingan pribadinya dari pada melaksanakan tugasnya
2. masih ada karyawan yang bermalas-malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai daripada bekerja
3. masih kurangnya tanggung jawab, inisiatif dan kreatif dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berikut hasil review kinerja yang dilakukan terhadap pegawai PT. Antilop berbahan dasar Madju Puri Indah tahun 2021–2023:

Tabel I. 1
Penilaian Kinerja Karyawan

A. Perilaku Kerja	2021			2022			2023		
	Bobot %	Nilai	Skor	Bobot %	Nilai	Skor	Bobot %	Nilai	Skor
Disiplin	10	100	10	10	85	9	10	80	8
Tanggung Jawab	10	95	9,5	10	85	9	10	80	8
Kerja Sama	5	95	4,75	5	85	4,5	5	90	4,5
Kepemimpinan	5	100	5	5	95	4,75	5	95	4,75
Prakarsa	5	90	4,5	5	95	4,75	5	80	4
Kejujuran	5	90	4,5	5	95	4,75	5	80	4
B. Hasil Kerja									
Kualitas Kerja	20	75	15	20	75	13	20	70	14
Kuantitas Kerja	20	70	14	20	60	12	20	55	11
Keterampilan Kerja	20	70	14	20	60	12	20	65	13
Jumlah	100		81,2 5	100		73,7 5	100		71,2 5

Sumber : PT. Antilope Madju Puri Indah (AMPI)

Hasil kerja staf PT ditunjukkan pada tabel di atas. AMPI memperkirakan terjadi penurunan antara tahun 2021 dan 2023. Total skor PT. Personil AMPI turun dari 81,25 pada tahun 2021 menjadi 73,75 pada tahun 2022 dan 71,25 pada tahun 2023. Karyawan PT. AMPI mempertahankan skor stabil pada tahun 2021 dan 2023, namun mengalami penurunan pada tahun 2023 dalam hal kedisiplinan. Nilai tanggung jawab PT. Personil AMPI stabil pada tahun 2021 dan 2022, namun turun pada tahun 2023. Komponen kerjasama menunjukkan penurunan pada tahun 2023, setelah karyawan PT. AMPI mempertahankan skor konstan pada tahun 2021 dan 2022.

Dalam hal kepemimpinan, PT. Personil AMPI mempertahankan skor stabil pada tahun 2021 dan 2022, namun tahun 2023 merupakan tahun yang menurun. Unsur inisiatif menunjukkan bahwa PT. Insan AMPI mempertahankan nilai stabil pada tahun 2021 dan 2022, namun kemudian menurun pada tahun 2023. Dari segi kejujuran, PT. Staf AMPI mempertahankan kinerja yang stabil pada tahun 2021 dan 2022, namun mengalami penurunan pada tahun 2023. Staf di PT. AMPI mempertahankan kinerja yang stabil pada tahun 2021 dan 2022, namun mengalami penurunan pada tahun 2023 dalam hal kualitas dan kuantitas pekerjaan. Pekerja di PT. AMPI mempertahankan skor keterampilan yang tinggi pada tahun 2021 dan 2023.

Permasalahan yang masih melekat di PT AMPI antara lain penurunan kinerja secara keseluruhan pada tahun 2023, termasuk permasalahan disiplin, kurangnya akuntabilitas, dan penurunan kualitas kerja. Hal di atas menunjukkan bahwa kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh tingkat motivasi dan disiplin kerja. Secara teoritis, pekerja akan melakukan yang terbaik untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya jika ada penekanan yang kuat pada disiplin (Jepry & Mardika, 2020).

Agustian (2019) menemukan bahwa Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar dipengaruhi oleh variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan dan bertahap sehingga berdampak pada kinerja pegawai. Kinerja pegawai pada UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja, menurut penelitian Indriyani (2021). Ketika pekerja lebih termotivasi dan disiplin, melakukan pekerjaan dengan lebih baik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan strategi penelitian kuantitatif berdasarkan prinsip kausalitas asosiatif. Agatha dkk. (2019) menyatakan bahwa dalam menilai dampak dan kekuatan hubungan antar variabel penelitian, desain penelitian yang digunakan adalah asosiatif kausalitas. Sehubungan dengan situasi ini.

Dengan menggunakan hipotesis yang berpusat pada variabel penelitian menyelidiki permasalahan sosial dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian menggunakan variabel konstruk yaitu variabel yang mempunyai tanda-tanda yang jelas. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian deskriptif kuantitatif yang berupaya membangun asosiasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan dan merangkum berbagai kondisi dan skenario berdasarkan berbagai variabel yang muncul di masyarakat. Pendekatan penelitian kuantitatif digunakan untuk tujuan ini. Pendekatan penelitian ini mengandalkan data numerik dan analisis statistic.

Penelitian ini melibatkan 400 individu dari PT. Antilope Madju Puri Indah (AMPI) dengan sampel penelitian ini berjumlah 80 pekerja. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel. Data primer diperoleh dari jawaban responden, sedangkan data tambahan didapatkan dari berbagai sumber seperti buku, jurnal online, artikel, berita, dan penelitian sebelumnya sebagai data pendukung.

Karena penelitian ini menggunakan kuesioner, maka diperlukan uji kualitas data seperti uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis dengan menggunakan aplikasi analisis statistik SPSS versi 25 (Ramadhan, 2021).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item mengenai fasilitas, kualitas layanan dan kepuasan mahasiswa adalah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai Cronbach's Alpha. Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas untuk variabel independen dan dependen memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,700, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Validitas

Digunakan untuk mengetahui seberapa baik alat pengukur menangkap esensi dari sesuatu yang diukur. Mencari skor keseluruhan yaitu nilai korelasi total item yang dikoreksi pada program SPSS 25, dan korelasi antar masing-masing validitas adalah bagaimana validitas konstruk dihasilkan. Oleh karena itu, dilakukan uji statistik untuk mengetahui tingkat validitas dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan nilai *r* tabel. Di sini, *n* adalah ukuran sampel, dan *df* sama dengan *n* dikalikan 2. Untuk setiap item pernyataan, kolom item yang dikoreksi menunjukkan bahwa pernyataan korelasi lebih besar dari *r*_{tabel} dan nilai *r* positif; jadi item pertanyaannya.) Dengan alpha 0,05 dan *r*_{tabel} 0,219, maka nilai *df* dapat dihitung 80-2 atau *df* = 78. Di PT Antilope Madju Puri Indah (AMPI) Jakarta, dapat melihat temuan selengkapnya uji validitas pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada tabel berikut:

Tabel IV. 6
Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Variabel	No item	<i>r</i> hitung	<i>r</i> Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja X1	1	0.558	0.219	Valid
	2	0.635	0.219	Valid
	3	0.883	0.219	Valid
	4	0.750	0.219	Valid
	5	0.817	0.219	Valid
	6	0.801	0.219	Valid
	7	0.794	0.219	Valid
	8	0.633	0.219	Valid
	9	0.712	0.219	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Dengan mengacu pada data pada tabel IV. Seluruh item dianggap dapat diterima dan layak untuk pengumpulan data dalam penelitian ini karena nilai signifikansinya lebih kecil dari alpha (0,05) dan nilai *r*hitung lebih besar dari nilai *r*tabel (0,219). Tabel 8 dan 9 menampilkan hasil uji validitas data variabel Motivasi Kerja (X1).

Tabel IV. 9
Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Variabel	No item	<i>r</i> hitung	<i>r</i> Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja X2	1	0.627	0.219	Valid
	2	0.714	0.219	Valid
	3	0.676	0.219	Valid
	4	0.829	0.219	Valid
	5	0.762	0.219	Valid
	6	0.789	0.219	Valid
	7	0.865	0.219	Valid
	8	0.801	0.219	Valid
	9	0.696	0.219	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Menerapkan data dari tabel IV. Terlihat pada tabel diatas, variabel Disiplin Kerja (X2) lolos uji validitas data. Karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,219) dan seluruh nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05), maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa seluruh item valid dan layak untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel IV. 7

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	No item	r hitung	r Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan Y	1	0.768	0.219	Valid
	2	0.793	0.219	Valid
	3	0.640	0.219	Valid
	4	0.802	0.219	Valid
	5	0.859	0.219	Valid
	6	0.776	0.219	Valid
	7	0.776	0.219	Valid
	8	0.622	0.219	Valid
	9	0.783	0.219	Valid
	10	0.791	0.219	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Menggunakan informasi pada tabel IV. Hasil pengujian keabsahan data variabel Kinerja Pegawai (Y) disajikan pada tabel di atas. Seluruh item dianggap valid dan layak untuk pengumpulan data pada penelitian ini karena nilai r hitung lebih tinggi dari nilai r tabel (0,219) dan semua nilai signifikansi lebih rendah dari alpha (0,05).

Uji Realibilitas

Menelaah signifikansi nilai Cronbach Alpha pada masing-masing variabel memberikan gambaran uji reliabilitas instrumen. Keandalan item dari waktu ke waktu dapat dinilai dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Dengan Cronbach Alpha yang lebih baik dari 0,70, kita dapat mengatakan bahwa instrumen tersebut dapat diandalkan untuk mengukur setiap variabel.

Tabel IV. 11

Uji Realibilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.956	28

Sumber : Data diolah, 2024

Tabel IV. Gambar 11 menunjukkan bahwa seluruh variabel yang diteliti mempunyai nilai Cronbach's alpha sebesar 0,956. Mengingat nilai Cronbach Alpha lebih tinggi dari 0,70, dapat menyimpulkan bahwa pertanyaan-pertanyaan dalam survei ini kredibel. Artinya data yang dikumpulkan dari setiap item pertanyaan adalah konsisten, sehingga kita bisa berharap mendapatkan hasil yang sama ketika kita menanyakan pertanyaan yang sama lagi

Uji Normalitas

Dengan menggunakan signifikansi residu, uji Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk menguji normalitas data dalam penelitian ini. Dari residu tersebut diperoleh hasil uji normalitas data sebagai berikut:

Tabel IV. 12
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,39710804
Most Extreme Differences	Absolute	,059
	Positive	,056
	Negative	-,059
Test Statistic		,059
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data diolah , 2024

Tabel IV.12 menunjukkan bahwa uji Kolmogorov-Smirnov signifikan dengan nilai 0,200 lebih tinggi dari taraf signifikansi 0,05. Hasilnya, model regresi normal, dan sisa data mengikuti distribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui apakah varians residual observasi yang berbeda tidak sama, uji heteroskedastisitas menguji model regresi. Residual dikatakan homoskedastik jika variansnya tetap dari satu observasi ke observasi berikutnya, dan dikatakan heteroskedastis jika variansnya bervariasi. Tidak adanya heteroskedastisitas merupakan ciri model regresi berkualitas tinggi. Penerapan uji Glejser dapat membantu mengidentifikasi heteroskedastisitas. Alasan pengambilan keputusan pengujian ini adalah tidak adanya heteroskedastisitas dapat disimpulkan jika nilai signifikansi lebih besar atau sama dengan 0,05, dan adanya heteroskedastisitas dapat disimpulkan jika nilai signifikansi kurang dari 0,05. Berikut temuan uji heteroskedastisitas:

Tabel IV. 13

Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6,540	1,620		,665
	Motivasi Kerja	-,253	,063	-,669	,562
	Disiplin Kerja	,138	,066	,348	,639

Sumber : Data diolah, 2024

Nilai signifikansi variabel independen sebagaimana terlihat pada kotak koefisien pada tabel IV.13, semuanya berada di atas tingkat kepercayaan. Misalnya disiplin kerja bernilai 0,639 > 0,05 dan motivasi kerja bernilai 0,562 > 0,05. 5% atau 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Multikolinearitas

Tujuan analisisnya adalah untuk menyimpulkan, secara intuitif, apakah terdapat sekumpulan variabel independen yang terhubung secara linier. Faktor inflasi varians (VIF) atau nilai toleransi (nilai toleirancei) mungkin secara intuitif mengungkapkan jika model penelitian menunjukkan multikolinearitas. Kurangnya mutiltikolinariatas antar variabel independen dapat dilihat dari batas tolerabilitas yang lebih besar dari 0,10 dan batas VIF yang kurang dari 10.00. Penelitian yang dimaksud telah dilakukan uji multikolinearitas sehingga menghasilkan kesimpulan demikian.

Tabel IV. 8
Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,158	2,918		2,110	,038	
	MOTIVASI KERJA	,428	,094	,414	4,571	,000	,523
	DISIPLIN KERJA	,522	,099	,477	5,267	,000	,523

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah, 2024

Temuan uji multikolonieritas ditunjukkan pada tabel IV.14 di atas. Variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja X1 sama-sama mempunyai nilai (VIF). Tidak adanya permasalahan multikolonieritas pada model regresi berikut ini.

Uji Auto Korelasi

Dalam model regresi linier, tujuan uji asumsi autokorelasi ini adalah untuk menentukan apakah kesalahan pengganggu pada periode t dan periode t-1 (sebelumnya) memiliki hubungan yang sama. Masalah autokorelasi muncul ketika ada korelasi. Salah satu metode statistik untuk mendeteksi autokorelasi adalah uji Durbin-Watson (uji DW). tidak mengetahui distribusi pasti dari data tersebut, yang merupakan masalah besar. Berikut perbandingannya dengan tabel DW. Batas bawah (di) dan batas atas (du) menentukan keluaran tabel DW.

Uji Durbin-Watson (uji DW) penelitian ini membuahkan hasil sebagai berikut:

Tabel IV. 15
Uji Auto Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,819 ^a	,670	,662	3,467	1,798

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel IV.15 menunjukkan hasil analisis SPSS yang mengungkapkan hal:

1. Uji Statistik
 - Dw = 1,798
 - DI = 1,585
 - Du = 1,688
 - 4-DI = 2,429
 - 4-Du = 2,312

2. Keputusan

Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dari hasil perhitungan di atas, yang menunjukkan bahwa nilai dw sebesar 1,789 berada di antara nilai du dan (4-du) masing-masing sebesar 1,688 dan 2,312.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi yang Dimoderasi, suatu uji interaksi, digunakan untuk menyelesaikan persamaan regresi dalam penelitian ini. Menggunakan istilah interaksi untuk mencari perbedaan mutlak antara variabel independen, analisis regresi berganda (MRA) adalah bagian dari regresi berganda linier. Berikut hasil analisis regresi seperti yang ditampilkan pada tabel di bawah ini:

Tabel IV. 16
Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,234	2,897		2,152	,035
	Motivasi Kerja	,456	,095	,439	4,802	,011
	Disiplin Kerja	,496	,100	,454	4,963	,023

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2024

Tabel IV.16 menunjukkan bahwa analisis regresi linier menghasilkan model sebagai berikut: konstanta sebesar 6,234, koefisien variabel disiplin kerja sebesar 0,496, dan koefisien variabel motivasi kerja sebesar 0,456:

$$Y = 6,234 + 0.456 X_1 + 0.496 X_2$$

Berikut penjelasan koefisien persamaan regresi linier berganda:

1. Angka besar (a) melambangkan nilai kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat memperjelas mengapa Kinerja Pegawai Y sebesar 6,234% padahal Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dijaga tetap.
2. Dengan asumsi seluruh variabel independen lainnya tetap, maka peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan akan menghasilkan koefisien regresi Motivasi Kerja (X1) positif sebesar 0,456. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang baik dan besar terhadap produktivitas di tempat kerja. Pekerja akan berusaha lebih keras jika mempunyai skor Motivasi Kerja yang lebih tinggi.

Dengan seluruh variabel bebas lainnya dianggap konstan, maka peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan menghasilkan koefisien regresi disiplin kerja positif (X2) sebesar 0,496. Disiplin di tempat kerja mempunyai pengaruh yang baik dan besar terhadap produktivitas. Pekerja akan lebih produktif jika skor Disiplin Kerjanya semakin besar

Uji T (Parsial)

1. Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel IV. 17

Uji T Variabel Motivasi Kerja

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,343	2,879		4,635	,000
	Motivasi Kerja	,784	,077	,757	10,164	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel IV.17 dapat diketahui nilai t-tabel sebesar 77 pada saat $\alpha = 0,05$ dan $df_2 = 80-2-1$. Dari data pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) signifikan secara statistik ($p < 0,05$) karena nilai t-value (10,164) lebih besar dari t- tabel (1.991). Dengan demikian dapat dikatakan Ha diterima dan Ho ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai.

2. Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel IV. 18

Uji T Variabel Disiplin Kerja

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,926	3,168		3,133	,002
	Disiplin Kerja	,832	,081	,761	10,304	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2024

Tabel IV.18 menunjukkan nilai t-tabel sebesar 1,991 dengan kondisi $\alpha = 0,05$, $df_2 = 80-2-1 = 77$. Dari data pada tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) signifikan secara statistik ($p < 0,05$) dengan nilai t sebesar 10,304 lebih besar dari nilai t kritis sebesar 1,991. Jadi, dapat dikatakan bahwa Ha lebih disukai daripada Ho. Oleh karena itu, disiplin kerja mempunyai dampak besar terhadap produktivitas di tempat kerja.

Uji F (Simultan)

Tabel IV. 19

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1690,790	2	845,395	79,820	,000 ^b
	Residual	900,147	78	11,844		
	Total	2790,937	78			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data diolah, 2024

Tabel IV.19 menunjukkan bahwa F-hitung sebesar 79,820 dan F-tabelnya adalah $df(k;n-k) = 2;80-2$ df_2 sampai dengan 78. Melihat hasil F-tabel menghasilkan F-nilai sebesar 3,11 , menunjukkan bahwa F-hitung lebih besar dari nilai F-tabel ($79,820 > 3,11$). Karena tingkat

signifikansinya $0,000 < 0,05$ maka kita dapat menolak H_0 dan menerima H_a . Kinerja Karyawan pada PT. Antilope Madju Puri Indah (AMPI) Jakarta dipengaruhi secara signifikan oleh dua variabel yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja jika digabungkan.

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Temuan analisis korelasi parsial antara disiplin kerja (X_2), kinerja karyawan (Y), dan motivasi kerja (X_1) diperoleh dengan menggunakan software SPSS:

Tabel IV. 20

Uji Koefisien determinasi Parsial Motivasi Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,757 ^a	,573	,567	3,934
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				

Sumber : Data diolah, 2024

Motivasi Kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y_1) yang ditunjukkan dengan tingginya nilai korelasi sebesar 0,573 (atau 57,3%), seperti terlihat pada tabel IV.20 bagian atas. Namun, faktor-faktor di luar kendali peneliti ini menyumbang 42,7% sisanya ($100\% - 57,3\%$).

Tabel IV. 21

Uji Koefisien Determinasi Parsial Disiplin Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,761 ^a	,580	,574	3,903
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				

Sumber: Olah data, 2024

Tabel IV.21 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja X_2 mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai; secara khusus, nilai korelasi 0,58 (atau 58%) menunjukkan hal ini. Pada saat yang sama, faktor-faktor di luar kendali peneliti ini menyumbang 42% ($100\% - 28\%$).

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Cari tahu seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen (X_1 dan X_2) terhadap variabel dependen (Y) dengan menggunakan koefisien determinasi simultan.

Tabel IV. 22

Uji Koefisien determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,823 ^a	,677	,669	3,442
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja				

Sumber : Data diolah, 2024

Tabel IV.22 menunjukkan terdapat hubungan antara Disiplin Kerja dengan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan, dengan nilai Adjusted R Squared sebesar 0,669 atau 66,9%. Kinerja

karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat (66,9%) dengan motivasi kerja dan disiplin kerja. Tambahan 33,1% (100% - 66,9%) dipengaruhi oleh variabel di luar kendali.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis hipotesis pertama menunjukkan bahwa dorongan intrinsik di tempat kerja secara signifikan meningkatkan produktivitas. Kinerja karyawan berbanding lurus dengan tingkat motivasi intrinsik terhadap tugas. Disiplin Kerja di PT. Antilope Madju Puri Indah (AMPI) Jakarta berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, sesuai hasil t hitung sebesar 10,164 lebih besar dari t tabel sebesar 1,991.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kusumasari dan Lukiastuti (2020) di Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang, semangat kerja pegawai sangat mempengaruhi produksi. Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan (Istikhomah & Prijati, 2021).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan adanya korelasi yang menguntungkan dan signifikan secara statistik antara kepatuhan ketat terhadap peraturan kerja dan peningkatan produktivitas. Kinerja karyawan berkorelasi positif dengan disiplin kerja. Nilai t hitung sebesar 10,304 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,991 menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Antilope Madju Puri Indah (AMPI) Jakarta.

Menurut penelitian Wau dkk. (2021), disiplin kerja berpengaruh baik dan besar terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Somambawa Kabupaten Nias Selatan. Ciri-ciri disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Penjualan PT REMBEKA, menurut penelitian Susanto (2019) dan Gorang dkk. (2022).

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, dengan F_{hitung} sebesar 79,820 > F_{tabel} sebesar 3,11 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja menurut sebagian orang merupakan dua faktor terpenting yang mempengaruhi Kinerja PT. Antilope Jakarta Madju Puri Indah (AMPI).

Hasil studi kasus di PT IE menguatkan pernyataan Saluy dan Treshia (2018) bahwa motivasi intrinsik dan disiplin tugas mempunyai efek sinergis terhadap output pekerja. Efisiensi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapin dipengaruhi oleh dua faktor sekaligus yaitu motivasi intrinsik dan disiplin kerja eksternal, menurut penelitian yang dikutip oleh Chandra Dwi Saputra (2018).

KESIMPULAN

Ada beberapa kesimpulan yaitu: Pertama, korelasi antara variabel Motivasi Kerja (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y) seperti terlihat pada tabel koefisien mempunyai nilai t hitung sebesar 10,164, hal ini menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ($10,164 > 1,991$) dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, masuk akal untuk menerima hipotesis bahwa, setidaknya sebagian, dorongan intrinsik di tempat kerja meningkatkan produktivitas. Kedua, pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) terlihat mempunyai nilai t hitung sebesar 10,304 seperti terlihat pada tabel koefisien (t hitung > t tabel $10,304 > 1,991$), dan tingkat signifikansi adalah $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, masuk akal untuk

menerima premis bahwa, setidaknya sebagian, disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan secara statistik. Ketiga, karena $F_{hitung} 79,820 > F_{tabel} 3,11$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Di PT. Antilope Madju Puri Indah (AMPI), dua faktor motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator*. Pekanbaru : Zanafa Publishing.
- Agatha, C., Tumbel, A., & Soepeno, D. (2019). Pengaruh Brand Image Dan Electronic Word Of Mouth Terhadap Minat Beli Konsumen Oriflame Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 131–140. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22291>
- Agustian, O. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar. Universitas Negeri Jakarta.
- Aris. (2024). Teori Kebutuhan Maslow: Pengertian, Konsep & Pembagiannya. Gramedia Blog. <https://www.gramedia.com/literasi/teori-kebutuhan-maslow>
- Beno, J., & Irawan, D. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 20(1), 61–74. <https://doi.org/10.33556/jstm.v20i1.218>
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*. Bogor : Guepedia.
- Dehmi, M., Yusuf, A., & Juhanto, A. (2021). Analisis Pengaruh Metode Penyuluhan (Ceramah) Dampemberian Edukasi Minum Obat Pada Penderita Tb Paru. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada*, 10(2), 511–518. <https://doi.org/10.35816/jiskh.v10i2.636>
- Edowai, R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Deiyai Provinsi Papua. Universitas Bosowa.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo : Umpo Press.
- Febriansah, R. E. (2018). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo : Umsida Press.
- Fitriani, R., & Muhyadi. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Favehotel Malioboro Yogyakarta. *Energies*, 6(1), 1–8. <https://journal.student.uny.ac.id/index.php/adp-s1/article/view/12818/12351>
- Fitriani, R., & Sugiyono, S. (2018). Perilaku Peduli Lingkungan Pada Siswa Kelas X Sma Muhammadiyah 1 Yogyakarta. *Journal of Culinary Education and Technology*, 7(2). <https://journal.student.uny.ac.id/index.php/boga/article/viewFile/11574/11121>
- Gorang, A. F., Hermayanti, Peny, T. L. L., & Awang, M. Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. 8, 1–23.
- Harahap, B., & Effendi, S. (2020). Analisis Kinerja Pemungutan Dan Retribusi Pajak Reklame Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kota Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 8(2), 92–99. <https://doi.org/10.33884/jimupb.v8i2.1902>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Hidayat, D. R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Universitas Brawijaya Malang). Universitas Brawijaya.
- Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen Dan Bisnis*. Bandung : Refika Aditama.
- Indriyani, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto. Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar.

- Istikhomah, D., & Prijati, P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk (BTPN) KCP Teratai Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(4), 1–16. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3963>
- Jepry, & Mardika, N. H. (2020). Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pana Lantas Sindo Ekspres. *Jurnal EMBA*, 8(1), 1977–1987. <http://repository.upbatam.ac.id/2129/>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Kusumasari, R. D. I., & Lukiastuti, F. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pencarian Dan Pertolongan Semarang. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(1), 54–65. <http://jurnal.stiebankbpdjateng.ac.id/jurnal/index.php/magisma/article/download/131/141>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mubarok, N. A. A. L., Harini, S., & Yuningsih, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Investama Sukabumi. *Karimah Tauhid*, 1(5), 632–650. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v1i5.7003>
- Mukminin, A., Habibi, A., Prasojo, L. D., & Yuliana, L. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*. Yogyakarta : UNY Press.
- Novrita, P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian Dan Pertolongan (Basarnas) Pekanbaru. Universitas Islam Riau.
- Nurjayanti, F. F. (2021). Pengaruh Komitmen, Etos Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Karyawan Non Manager PT. Sinar Sosro Kp. Tasikmalaya). Universitas Siliwangi.
- Pridana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang : Pascal Books.
- Purnomo, R. A. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. Ponorogo : Umpo Press.
- Qomariyah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember : CV. Pustaka Abadi.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5291>
- Saluy, A. B., & Treshia, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 2(1), 53–70. https://www.researchgate.net/profile/Ahmad-Badawi-Saluy/Publication/323748152_PENGARUH_MOTIVASI_KERJA_DISIPLIN_KERJA_DAN_KOMPENSASI_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN_Studi_Kasus_Di_Perusahaan_PT_IE/Links/5aa8d1fbca2726f41b18899/PENGARUH-MOTIVASI-KERJA-DISIPLIN-KERJA-DAN-KOMPENSASI-TERHADAP-KINERJA-KARYAWAN-Studi-Kasus-Di-Perusahaan-PT-IE.Pdf
- Saputra, C. D. (2018). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapin Kalimantan Selatan. *KINDAI*, 14(3).
- Sidik, A. R. (2019). Pengaruh Kemampuan, Work Life Balance, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan BMT Permata Jawa Timur. *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 1(1), 20–28. <https://ejurnal.uniyos.ac.id/index.php/yesej-server/article/view/yej1104>
- Sihombing, E. B. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pelabuhan Perikanan Samudera Belawan, Ditjen Perikanan Tangkap Kementerian Kelautan Dan Perikanan. Universitas Dharmawangsa.

- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM : Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 1–6. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8153>
- Tsauri, S. (2013). *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember : STAIN Jember Press.
- Wau, J., Waoma, S., & Fau, F. T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 203–212.
- Yolanda, L. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Konsultan Manajemen Wilayah Oversight Consultant (OC) Regional-3 Pekanbaru Riau. *Jurnal B-Master*, 1(1), 20–29. <https://jurnal.institutmaster.ac.id/index.php/B-Master/article/view/165>
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik (3rd ed.)*. Jakarta : Rajawali Pers