



Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT HM Sampoerna Tbk Depok

Ridho Ardiansyah^{1*}, Sunarti²

¹⁻²Manajemen, Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia

Email: ridhoardiansyah903@gmail.com¹, sunarti@umj.co.id²

*Penulis Korespondensi: ridhoardiansyah903@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine and analyze the effect of work motivation and work discipline on employee performance at PT HM Sampoerna Tbk Depok. The background of this study is based on a decline in employee performance, which is evident from the decrease in work quantity and quality during the 2022–2024 period. The factors assumed to influence this condition are employee work motivation and work discipline. The research method used is a quantitative method with a descriptive associative approach. The population in this study consists of all 50 employees of PT HM Sampoerna Tbk Depok. The sampling technique uses saturated sampling, meaning the entire population is included as the research sample. Data collection was carried out through the distribution of questionnaires, interviews, and observations. Data analysis uses multiple linear regression assisted by the SPSS version 22.0 program. The results show that work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Work discipline also has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, work motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance at PT HM Sampoerna Tbk Depok. Thus, improving work motivation and work discipline can enhance employee performance so that company goals can be achieved optimally.*

Keywords: *Employee Performance; Regresi Berganda; Saturated Sample; Work Discipline; Work Motivation.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT HM Sampoerna Tbk Depok. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada adanya penurunan kinerja karyawan yang terlihat dari menurunnya kuantitas dan kualitas kerja selama periode 2022–2024. Faktor yang diduga memengaruhi kondisi tersebut adalah motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT HM Sampoerna Tbk Depok yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, wawancara, dan observasi. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 22.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT HM Sampoerna Tbk Depok. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal

Kata kunci: Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Motivasi Kerja; Regresi Berganda; Sampel Jenuh.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas menjadi kebutuhan utama di era globalisasi. Setiap organisasi menuntut tenaga kerja yang mampu menjalankan tugas secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan membutuhkan faktor sumber daya manusia yang potensial, baik dari pemimpin dan karyawan dan karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan Perusahaan (Dwi & Dahlia, 2020) SDM menempati posisi sentral dalam organisasi, karena apa pun bentuk dan tujuannya, organisasi dibentuk berdasarkan visi untuk memenuhi kepentingan manusia, serta dalam pelaksanaannya dikelola oleh manusia itu sendiri. Oleh karena itu, manusia memainkan

peran strategis dalam seluruh operasi organisasi. Selain itu, sumber daya manusia berfungsi sebagai penggerak dan pemandu organisasi dalam mencapai tujuan dan keberhasilan. Sumber daya manusia sangat penting untuk membangun disiplin kerja, kepemimpinan, dan sistem kerja yang membantu organisasi menyesuaikan diri dengan perubahan.

Kinerja Karyawan (Y)

Menurut (Iendy Zelviean Adhari, 2020), kinerja karyawan merupakan output yang dihasilkan dari pelaksanaan fungsi maupun aktivitas pekerjaan tertentu dalam jangka waktu tertentu, yang mencerminkan baik kualitas maupun kuantitas pekerjaan tersebut

Motivasi Kerja (X1)

Menurut (Runa, 2020), motivasi kerja adalah dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang yang menimbulkan semangat kerja sehingga individu berupaya mencapai tujuan organisasi dan tujuan pribadinya.

Disiplin Kerja (X2)

Menurut (Efendi, 2022) disiplin kerja adalah sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan kepatuhan terhadap aturan organisasi, tanggung jawab, terhadap pekerjaan, serta kesungguhan dalam menjalankan tugas untuk mencapai kinerja yang optimal.

Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan formal menyajikan hubungan yang diharapkan antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian hipotesis digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel independen, yaitu (X1) dan (X2) secara signifikan terhadap variabel dependen (Y).

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja tidak hanya mencerminkan hasil akhir pekerjaan, tetapi juga menunjukkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam periode tertentu (Iendy Zelviean Adhari, 2020). Selain berorientasi pada pencapaian target, kinerja juga menjadi indikator keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif. Karyawan yang memiliki kinerja baik akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas, efisiensi, dan daya saing perusahaan. Penetapan tujuan kerja yang jelas, spesifik, dan menantang mampu mendorong

karyawan untuk bekerja lebih optimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. (Edwin A. Locke & Gary P. Latham, 2021).

Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari individu maupun lingkungan organisasi. Faktor-faktor seperti kemampuan, motivasi, keterlibatan karyawan, serta lingkungan kerja yang kondusif memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja (Dewi Nusraningrum et al., 2024). Oleh karena itu, organisasi perlu menetapkan standar kinerja yang objektif, realistis, mudah dipahami, dan dapat diukur agar proses evaluasi berlangsung secara adil. Penilaian kinerja umumnya dilakukan melalui dimensi kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama sehingga hasil penilaian dapat dijadikan dasar dalam pengembangan sumber daya manusia serta peningkatan kinerja organisasi (Dr. Wehelmina Rumawas, S.Sos., 2021).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan yang mencerminkan kepatuhan terhadap seluruh peraturan, prosedur, serta standar yang berlaku dalam organisasi. Disiplin tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga menunjukkan kesadaran, tanggung jawab, dan komitmen individu dalam melaksanakan pekerjaannya secara konsisten (Afandi & Bahri, 2020). Penerapan disiplin bertujuan menciptakan ketertiban, meningkatkan efektivitas kerja, serta membentuk perilaku profesional yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi dapat menerapkan disiplin secara preventif, korektif, progresif, maupun melalui disiplin diri sehingga pelanggaran dapat diminimalkan dan produktivitas tetap terjaga (Lijan Poltak Sinambela, 2019).

Disiplin kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam maupun luar diri karyawan. Faktor-faktor seperti pengawasan, kepemimpinan, motivasi kerja, kesejahteraan, serta lingkungan kerja yang kondusif terbukti mampu meningkatkan tingkat kedisiplinan karyawan (Petrus Loo, 2021). Tingkat disiplin kemudian diukur melalui beberapa indikator, antara lain kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan dan prosedur, produktivitas kerja, serta perilaku kerja yang profesional. Semakin tinggi tingkat disiplin yang dimiliki karyawan, semakin besar pula peluang organisasi untuk meningkatkan efektivitas kerja dan mencapai target yang telah ditetapkan (Muhammad Nawir & R.A. Bachtiar, 2024).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang untuk melakukan pekerjaan secara optimal dalam rangka mencapai tujuan organisasi sekaligus memenuhi kebutuhan pribadi. Motivasi berfungsi sebagai penggerak yang menumbuhkan semangat, kemauan, dan komitmen karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara

efektif (Stephen P. Robbins, 2016). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan antusiasme, loyalitas, dan produktivitas yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki motivasi rendah. Selain itu, motivasi juga berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja, menjaga stabilitas karyawan, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, serta mendorong partisipasi aktif dalam mencapai tujuan organisasi (Malayu S.P. Hasibuan, 2017).

Motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor internal, seperti keyakinan terhadap kemampuan diri, tujuan pribadi, dan karakter individu, maupun faktor eksternal berupa penghargaan, lingkungan kerja, dukungan atasan, dan tantangan pekerjaan (Dale H. Schunk, 2016). Berdasarkan teori hierarki kebutuhan Maslow, motivasi berkembang melalui pemenuhan kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu memenuhi kebutuhan tersebut agar motivasi karyawan tetap terjaga dan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja. Indikator motivasi dapat dilihat dari kepuasan kerja, pengakuan atas prestasi, tanggung jawab, serta keinginan untuk mengembangkan diri dalam organisasi (Maslow, 2021).

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT HM Sampoerna Tbk Depok yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, wawancara, dan observasi. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 22.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT HM Sampoerna Tbk Depok. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengumpulan Data

Karakteristik Responden

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden.

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki – laki	41	82%
2	Perempuan	9	18%
	Total	50	100%

Berdasarkan data diatas, responden perempuan lebih sedikit dibandingkan responden laki-laki. Responden perempuan 18% atau sebanyak 9 responden, sedangkan responden laki-laki sebesar 82% atau sebanyak 41 responden.

Tabel 2. Usia Responden.

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SMP	0	0
2	SMA/Sederajat	26	52%
3	D3	4	8%
4	S1	20	40%
	Total	50	100%

Berdasarkan data diatas, memperlihatkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berpendidikan SMA/Sederajat sebesar 52% atau sebanyak 26 responden, yang berpendidikan D3 sebesar 8% atau sebanyak 4 responden, dan yang berpendidikan S1 Sebesar 40% atau sebanyak 20 responden.

Uji Instrumen data

Uji instrumen data meliputi uji validitas dan uji reliabilitas yang dilakukan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel.

Uji Validitas

Digunakan untuk menentukan valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu model yang dikatakan valid jika nilai signifikan dibawah 0,05 atau 5%. Kriteria pengujiannya adalah jika r hitung $>$ r tabel maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jumlah data (n) = 50, dan didapat $df = 50-2$, maka didapat r tabel sebesar 0,2787 atau 0,279.

Tabel 3. Uji Validitas Instrument Motivasi Kerja (X_1).

Butir Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Instrument 1	0,670	0,279	Valid
Instrument 2	0,667	0,279	Valid
Instrument 3	0,666	0,279	Valid
Instrument 4	0,578	0,279	Valid
Instrument 5	0,680	0,279	Valid
Instrument 6	0,659	0,279	Valid
Instrument 7	0,733	0,279	Valid
Instrument 8	0,391	0,279	Valid
Instrument 9	0,473	0,279	Valid

Instrument 10	0,652	0,279	Valid
---------------	-------	-------	-------

Tabel 4. Uji Validitas Instrument Disiplin Kerja (X_2).

Butir Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Instrument 1	0,395	0,279	Valid
Instrument 2	0,438	0,279	Valid
Instrument 3	0,606	0,279	Valid
Instrument 4	0,418	0,279	Valid
Instrument 5	0,664	0,279	Valid
Instrument 6	0,458	0,279	Valid
Instrument 7	0,582	0,279	Valid
Instrument 8	0,567	0,279	Valid
Instrument 9	0,629	0,279	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS.

Melihat hasil tabel 4 dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} sebesar 0,279 maka hasil yang diperoleh adalah semua pernyataan disiplin kerja valid karena semua item lebih besar dari tabel.

Tabel 5. Uji Validitas Instrument Kinerja Karyawan (Y).

Butir Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Instrument 1	0,376	0,279	Valid
Instrument 2	0,494	0,279	Valid
Instrument 3	0,522	0,279	Valid
Instrument 4	0,584	0,279	Valid
Instrument 5	0,579	0,279	Valid
Instrument 6	0,603	0,279	Valid
Instrument 7	0,454	0,279	Valid
Instrument 8	0,529	0,279	Valid
Instrument 9	0,623	0,279	Valid
Instrument 10	0,375	0,279	Valid

Melihat hasil tabel 5 dengan membandingkan hitung dengan tabel sebesar 0,279 maka hasil yang diperoleh adalah semua pernyataan kinerja karyawan valid karena semua item lebih besar dari tabel.

Uji Reabilitas

Dalam penelitian ini suatu instrument dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbache Alpha* nya diatas 0.600. Apabila nilai *Cronbache Alpha* suatu instrument dibawah nilai tersebut maka instrument dinyatakan tidak reliabel. Pada pengujian ini jumlah instrument variabel independen yang akan diuji sebanyak 10 instrument untuk Motivasi Kerja, 9 instrument untuk Disiplin Kerja dan instrument variabel dependen 10 instrument untuk Kinerja Karyawan yang telah dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas tiap indikator variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batasan	Keterangan
Motivasi Kerja	0,817	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja	0,673	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,676	0,600	Reliabel

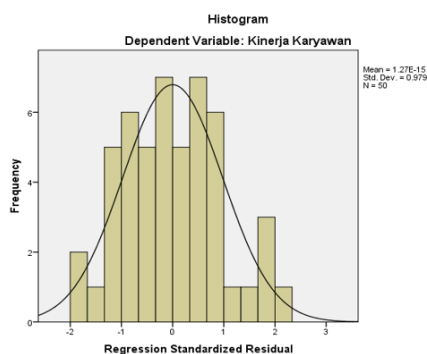
Sumber: Hasil Olah Data SPSS;

Berdasarkan hasil tabel 6 menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen dan dependen dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,600 yang berarti dapat dikatakan bahwa hasil dapat diterima dengan memiliki nilai yang baik.

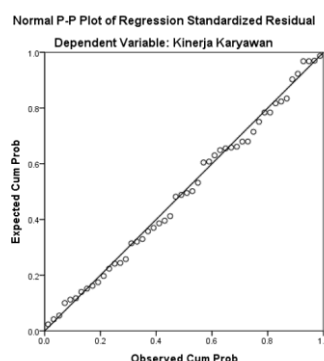
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah suatu data terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan histogram standardized residual dan p-plot standardized residual. Apabila histogram terdistribusi normal maka data yang diperoleh dinyatakan normal, sementara itu apabila p-plot membentuk garis diagonal maka data yang diperoleh dinyatakan normal. Uji normalitas dapat dilihat sebagai berikut :

**Gambar 7.** Hasil Uji Normalitas.

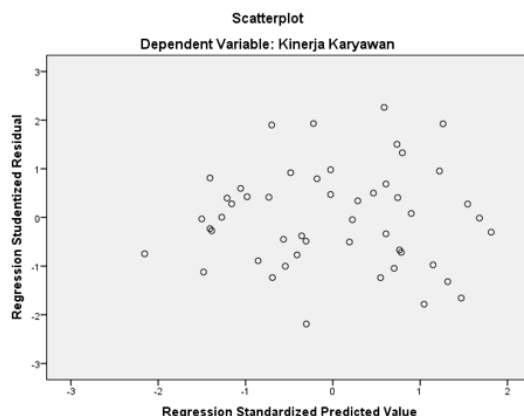
Sumber : Hasil Olah Data SPSS.

**Gambar 8.** Hasil Uji Normalitas.

Sumber : Hasil Olah Data SPSS.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2021) Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan dalam variansi model regresi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika variansi residual tetap, atau homoskedastisitas, maka model regresi dianggap baik.



Gambar 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Sumber: Hasil Olah Data SPSS.

Berdasarkan gambar 9. hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan *scatterplot* dapat dilihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan VF (*Variance inflation Factor*) pada model regresi. Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VF < 10 maka, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas.

Model		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics Tolerance	VF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja	.853	1.172
	Disiplin Kerja	.853	1.172
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS.

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas, diketahui bahwa nilai tolerance pada variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja sebesar 0,853, yang berarti lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai Variance inflation Factor (VF) pada variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja sebesar 1,172,

yang berarti lebih kecil dari 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna antara kedua variabel independen tersebut. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinearitas dan telah memenuhi persyaratan sebagai model regresi yang baik.

Metode Analisis

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig..
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
(Constant)	1.610	2.699		.597	.554
1 Motivasi Kerja	.467	.058	.547	8.059	.000
Disiplin Kerja	.550	.069	.538	7.929	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Dari tabel 4.10 data maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,610 + 0,467X_1 + 0,550X_2 + e$$

Hasil persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) $1)\alpha = 1,610$ mempunyai arti jika nilai X (Motivasi kerja dan Disiplin kerja) = 0 (nol) atau dalam arti lain jika tidak ada Motivasi kerja dan Disiplin kerja maka Kinerja Karyawan sebesar 1,610 poin.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (β_1) sebesar 0,467 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki arah hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan 1 (satu) satuan pada variabel motivasi kerja (X_1), dengan asumsi variabel lain tetap, akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,467 satuan.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (β_2) sebesar 0,550 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki arah hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan 1 (satu) satuan pada variabel disiplin kerja (X_2), dengan asumsi variabel lain tetap, akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,550 satuan.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (independen) dalam menjelaskan variasi variabel terkait (dependen). Nilai koefisien determinasi menunjukkan proporsi variasi pada variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.903 ^a	.815	.807	1.983	2.455

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan.

Berdasarkan Tabel 4.11, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,815 atau 81,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 81,5%. Sementara itu, sisanya sebesar 18,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti pelatihan, kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, maupun faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Uji Hipotesis

Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen (bebas) secara parsial terhadap variabel dependen (terkait). Uji ini bertujuan untuk menguji apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Tabel 10 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1					
	(Constant)	1.610	2.699	.597	.554
	Motivasi Kerja	.467	.058	.547	8.059
	Disiplin Kerja	.550	.069	.538	7.929

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

1. Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 8,059 lebih besar daripada t_{tabel} sebesar 1,678 ($8,059 > 1,678$). Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000, lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa

motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT HM Sampoerna Tbk Depok.

2. Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 7,929 lebih besar daripada t_{tabel} sebesar 1,678 ($7,929 > 1,678$). Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000, lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT HM Sampoerna Tbk Depok.

Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen (bebas) yang dimasukkan ke dalam model regresi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (terkait). Dengan kata lain, uji F bertujuan untuk menguji kelayakan model regresi dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Tabel 11 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig..
1	Regression	814.524	2	407.262	103.547	.000 ^b
	Residual	184.856	47	3.933		
	Total	999.380	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 4.13, diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 103,547, sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,20. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($103,547 > 3,20$). Selain itu, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT HM Sampoerna Tbk Depok.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.494	2.587		2.124	.039		
	MOTIVASI KERJA	.270	.044	.625	6.122	.000	.579	1.727
	DISIPLIN KERJA	.339	.117	.295	2.885	.006	.579	1.727

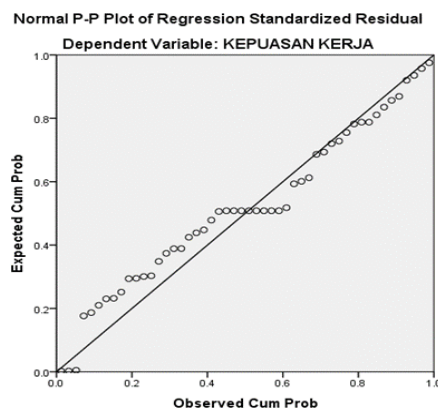
a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Gambar 10 Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel Coefficients, diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,579 dan VF sebesar 1,727. Variabel disiplin kerja jugamemlk nilai Tolerance sebesar 0,579 dan VF sebesar 1,727. Nilai Tolerance kedua variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance inflation Factor (VF) lebih kecl dari 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi. Hal n menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja tidak memiliki hubungan yang kuat satu sama lain sehingga layak digunakan dalam analss regresi linear berganda.

Uji Normalitas

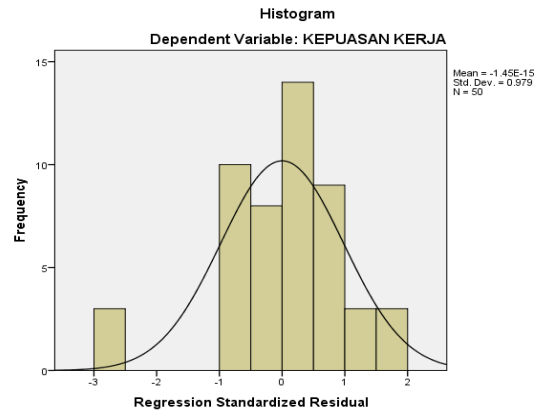
a. Normalitas P-Plot



Gambar 11

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Normal P-P Plot of Regression Standardzed Residual, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar d sekitar garis diagonal dan sebagian besar mengkut arah garis diagonal. Meskipun terdapat sedikit penyimpangan pada beberapa titik, penyimpangan tersebut tidak signifikan dan mash berada d sekitar garis diagonal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data residual berdstrbus normal sehingga model regresi telah memenuhi asums normalitas.

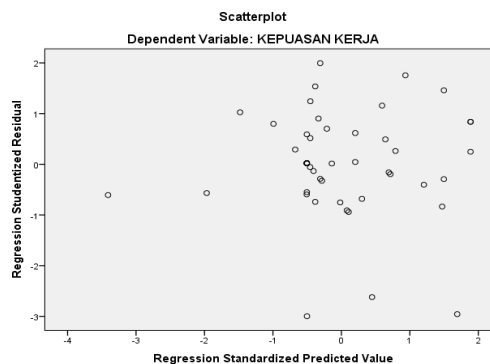
b. Normalitas Grafik Histogram



Gambar 12 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram

Berdasarkan grafik histogram residual terstandarisasi, terlihat bahwa penyebaran data membentuk pola yang mendekati kurva lonceng (bell-shaped). Sebagian besar residual terkonsentrasi di sekitar nilai 0 dan penyebarannya mengikuti arah kurva normal. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi residual cenderung berdistribusi normal. Meskipun terdapat satu atau dua data ekstrem di sisi kiri (sekitar -3), jumlahnya sangat sedikit dan tidak mengubah pola distribusi secara keseluruhan. Nilai Mean = $-1,45E-15$ yang sangat mendekati nol serta Std. Dev. = 0,979 yang mendekati satu juga menunjukkan bahwa residual telah terstandarisasi dengan baik.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 13 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji scatterplot, titik-titik data tersebar secara acak di atas dan di bawah angka nol tanpa membentuk pola tertentu, sehingga disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas dan layak untuk digunakan..

Metode Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Gambar 14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.494	2.587		2.124	.039
	MOTIVASI KERJA	.270	.044	.625	6.122	.000
	DISIPLIN KERJA	.339	.117	.295	2.885	.006

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan hasil analss, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y=5,494+0,270X_1+0,339X_2$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Disiplin Kerja

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 5,494 menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja dan disiplin kerja bernla konstan, maka kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 5,494.
- Koefisien regresi motvas kerja sebesar 0,270 menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,270 satuan, dengan asums variabel lain tetap.
- Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,339 menunjukkan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,339 satuan, dengan asums variabel lain tetap.

Analisis Koefisien Determinasi

Gambar 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 ^a	.716	.704	1.77736

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel Model Summary, diperoleh nilai R sebesar 0,846, yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kepuasan kerja berada pada kategori sangat kuat. Nilai R Square (R²) sebesar 0,716 menunjukkan bahwa 71,6% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel

motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama. Sementara itu, 28,4% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian n, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi, beban kerja, komunikasi organisasi, maupun faktor lainnya.

Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Gambar 16 Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.494	2.587		2.124	.039
MOTIVASI KERJA	.270	.044	.625	6.122	.000
DISIPLIN KERJA	.339	.117	.295	2.885	.006

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

a. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Variabel motivasi kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 6,122 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pekerja PT ndo Dayasurya Persada.

b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Variabel disiplin kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 2,885 dengan tingkat signifikansi 0,006. Karena nilai signifikansi $0,006 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pekerja PT ndo Dayasurya Persada.

2. Uji F (Smultan)

Gambar 17 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	375.046	2	187.523	59.361	.000 ^b
Residual	148.474	47	3.159		
Total	523.520	49			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA

Berdasarkan tabel ANOVA, diketahui bahwa nilai Sum of Squares Regression sebesar 375,046 dan Residual sebesar 148,474 dengan nilai F hitung sebesar 59,361 serta tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pekerja PT ndo Dayasurya Persada. Dengan demikian,

hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja diterima.

5. PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT HM Sampoerna Tbk Depok. Latar belakang penelitian n didasarkan pada adanya penurunan kinerja karyawan yang terlihat dari menurunnya kuantitas dan kualitas kerja selama periode 2022–2024. Faktor yang diduga memengaruhi kondisi tersebut adalah motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif asosatif. Populasi dalam penelitian n adalah seluruh karyawan PT HM Sampoerna Tbk Depok yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga seluruh populas dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, wawancara, dan observasi. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 22.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT HM Sampoerna Tbk Depok. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

6. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan ditulis secara singkat yaitu mampu menjawab tujuan atau permasalahan penelitian dengan menunjukkan hasil penelitian atau pengujian hipotesis penelitian, **tanpa** mengulang pembahasan. Kesimpulan ditulis secara kritis, logis, dan jujur berdasarkan fakta hasil penelitian yang ada, serta penuh kehati-hatian apabila terdapat upaya generalisasi. Bagian kesimpulan dan saran n ditulis dalam bentuk paragraf, tidak menggunakan penomoran atau *bullet*. Pada bagian n juga dimungkinkan apabila penuls ingin memberikan saran atau rekomendasi tindakan berdasarkan kesimpulan hasil penelitian. Demikian pula, penuls juga sangat disarankan untuk memberikan ulasan terkait keterbatasan penelitian, serta rekomendasi untuk penelitian yang akan datang.

UCAPAN TERIMA KASIH

Bagan n disediakan bag penuls untuk menyampaikan ucapan terima kash, bak kepada pihak penyandang dana penelitian, pendukung fasilitas, atau bantuan ulasan naskah. Bagan n juga dapat digunakan untuk memberikan pernyataan atau penjelasan, apabila artkel n merupakan bagan dari skripsi/tesis/disertasi/makalah konferensi/hasil penelitian.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, A., & Bahr, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja. *Pengaruh Kepemmpnan, Motivasi Dan Disiplin Kerja*.
- Agustinus Tarigan, Aurk Gustomo, Y. R. B. (2023). Enhancing Fairness n Performance Apprasals: A Conceptual Framework Through a Systematic Literature Review. *Journal of Advances n Humanities Research*, 2(3), 202–228.
- Ahmad Rayyan. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *Artikel Penelitian Manajemen SDM*.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Asri Winanti Madyoningrum. (2022). Pengaruh Motvas Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen*, 12.
- Aula Fitri Tsurayya. (2023). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unt Padang. *Artikel Penelitian (Jurnal Manajemen/SDM)*.
- Bangun, W. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Brayen Jod Forester. (2024). Penelitian Kuantitatif: Uji Reliabilitas. *Jurnal Pendidikan, ilmu Sosial Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*.
- Cecep, Rahman Tanjung, Tatang Taryana, Nasiem, D. S. (2020). Pengaruh Penerapan Disiplin Preventif dan Disiplin Korektf terhadap Prestasi Kerja Tenaga Kependidikan STT Rakeyan Santang Karawang. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15, 207–214.
- Chalista, Y. P. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangun Graha Putra Jaya Kota Surabaya. *Repository Universitas Wijaya Putra (UWP)*.
- Chrisvian Cassar, Aan Hardiyana, Adhe Fasha Nurhadian, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan BUMN d Jawa Barat). *Accounting and Management Journal*, 2(1).
- Çvldag (2024). (2024). Examining the Relationship Between Flexible Working Arrangements and Employee Performance: A Mn Review. *Fronters n Psychology*, 15.
- Dale H. Schunk. (2016). Self-efficacy and human motivation. *Advances n Motivation Science*.
- Denira Merzka Wahyu Ningrum, A. S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan inovasi*, 3.
- Dewi Nusraningrum, Aisyah Rahmawati, Walton Wder, Lele Jang, L. N. U. (2024). Enhancing employee performance through motivation: the mediating roles of green work

- environments and engagement in Jakarta's logistics sector. *Frontiers in Sociology*, 9.
- Dan Fitri Ambarta, Putri Hardanti Hasibuan, L. . S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rayateh Utama Teladan Canggih Medan. *Jurnal ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4.
- Dr. Wilhelmina Rumawas, S.Sos., M. S. (2021). *Manajemen Kinerja*.
- Dwi, A., & Dahlia, L. (2020). *Pengaruh Pengendalian internal , Motivasi , Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. 17(1), 81–93.
- Edwin A. Locke & Gary P. Latham. (2021). New Directions in Goal-Setting Theory. *Current Directions in Psychological Science*.
- Efendi. (2022). Pengaruh Pengawasan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 1 Silimakuta Saribudolok. *Jurnal Manajemen, STE Sultan Agung*, 8, 82–93.
- Emily Weimar, Arad Nugroho, Joost Vsser, Aske Plaat, Martijn Goudbeek, A. P. S. (n.d.). The influence of Teamwork Quality on Software Team Performance. *ArXiv (Computer Science – Software Engineering)*.
- Faura Zillah, Renny Husnati, A. A. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Studi ilmu Manajemen Dan Organsas (SMO)*, 3(1), 213–232.
- Febriati, Sus Hendriani, Y. E. (2020). *Pengaruh Pengawasan dan Komitmen terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Administrasi UN Sultan Syarif Kasim Rau*. 31, 79–90.
- Fransiska Pradnya Paramta. (2017). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik (Studi pada PAUD Formal d Kecamatan Cibeunying Kdul Kota Bandung)*.
- Ghozali. (2021a). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program BM SPSS*.
- Ghozali. (2021b). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program BM SPSS* 26.
- Gatima Dwjuna Ahad, N. N. L. E. Z. (2023). The Simulation Study of Normality Test Anderson-Darling, and Shapiro-Wilks. *Eigen Mathematics Journal*, 6.
- Gunawan, A. (2025). TEKNIK PENGUMPULAN DATA: OBSERVASI, WAWANCARA DAN KUESIONER. *Jurnal ilmu Sosial Ekonomi Dan Politik*, 3, 39–47.
- Haftz Atsirama. (2023). Efektivitas Pemberian Reward terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Delma Makmur Aceh Singkil. *Jurnal ilmiah Ekonomi Terpadu (Jimetera)*, 3.
- Hardan, dkk. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*.
- Hardan, D. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*.
- Hartono. (2020). Likuiditas sebagai Prediktor Profitabilitas: Sebuah Studi Empiris pada Perusahaan Sektor industri Manufaktur. *Jurnal Manajemen*, 14.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hery, S.E., M.S., CRP., RSA., C. (2019). *Manajemen Kinerja*.
- endy Zelviean Adhari. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*.

- ta Nurhasanah. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KSO PS SS Cleaning. *Jurnal Manajemen/SDM (Ejurnal ndonesia)*.
- Kartika Dwi Arsianti, dkk (2019). (n.d.). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian*.
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Lidya Martha, R. M. P. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unt Padang. *Jurnal Pundi*, 4(1).
- Lijan Poltak Sinambela. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Luthfi Maadjid Abdullah, A. W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Rengat. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, X(3).
- Madistriyatno, . S. & H. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mangkunegara. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Margaret Njer Muruk, R. W. (2021). Performance Apprasal and Employee Performance. *international Academic Journal of Human Resource and Business Administration*, 3, 265–272.
- Maslow, A. H. (2021). Maslow’s Hierarchy of Needs Theory: implications for Workplace Motivation. *international Journal of Management and Applied Research*.
- Morris, T. (2022). Goal Setting and Motivation: The Role of Personal Goals n Enhancing intrinsic Motivation. *Journal of Motivation and Learning*.
- Muhammad skandar Abyansah, M. (2024). motivasi kerja. *Jurnal ilmiah Wahana Pendidikan*, 10.
- Muhammad Nawir, R.A. Bachtar, S. R. A. (2024). indikator Dspln Kerja. *Jurnal ilmiah PGSD STKP Subang*, 10(3), 301–320.
- Muhammad Rizky Hutomo Saputra, Rizky Ramadhan Basuki, . A. M. (2024). Analisis Regresi Pada Pelanggaran Asumsi Klasik Pada Regresi Linear. *Jurnal ilmiah Multidisiplin*, 2, 307–314.
- Novita Wahyu Setyawati, Clara Agustina, D. S. W. (2023). Employee Performance mpact on Communication and Work Environment. *East Asan Journal of Multidisciplinary Research (EAJMR)*, 2, 301–308.
- Nur Fras Sabila Salam, Abdul Manap Rifai, H. A. (2021). Faktor Penerapan Disiplin Kerja: Kesadaran Dr, Motivasi, Lngkungan (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Pendidikan dan ilmu Sosial). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan ilmu Sosial (JMPS)*, 2, 2.
- Pelang Cera Aalm, St Maryam, L. H. S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 14, 46–55.
- Petrus Loo. (2021). Pengaruh Pengawasan, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja pada Hotel Grand Aston Medan. *Jurnal Doktor Manajemen*, 3, 119–133.
- Pramitha Kusuma Putri. (2024). GEN Z d Dunia Kerja: Kepribadian dan Motivasi Jad Penentu Produktvtas Kerja. *Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4.

- Priyatno, D. (2022). *Analisis Statistik Praktis*.
- Putu Gede Subhaktiyasa. (2024). Evaluasi Validitas dan Reliabilitas instrumen Penelitian Kuantitatif: Sebuah Studi Pustaka. *Journal of Education Research*, 5, 5599–5609.
- Rerung. (2019). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement dan Organizational Citizenship Behavior*.
- Roy K. Smollan & Shelagh K. Mooney. (2024). The Bright Side and Dark Side of Performance Expectations: The Role of Organizational Culture and the Impact on Employee Performance and Wellbeing. *international Studies of Management & Organization*, 54, 218–237.
- Runa, R. (2020). Determinasi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Motivasi, Gaya Kepemimpinan. *Jurnal ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*.
- Selfiana. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. *JEMS*, 9.
- Servina Siregar. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagan Produksi Pengolahan PTPN Rantauprapat. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3).
- St Romdona, Silvia Senja Junisti, A. G. (2025). TEKNIK PENGUMPULAN DATA: OBSERVASI, WAWANCARA DAN KUESIONER. *Jurnal ilmu Sosial Ekonomi Dan Politik*, 3, 39–47.
- Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge. (2020). *Organizational Behavior*.
- Sudarmanto, Y. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel intervening. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2).
- sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sutrisno. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada UKM industri Kerajinan Keramik Suharto Dinoyo Malang). *Jurnal Agregat*, 4.
- Syed Manzoor, M. A. (2021). Impact of Motivation on Employee Performance: A Case Study of Private Banks in Pakistan. *international Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11, 521–531.
- Ta Aprilian. (2024). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja PT. Toyo Dies Indonesia. *Jurnal ilmiah Multidisiplin*, 2.
- Zuchr Abdussamad. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*.