

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA ORISKIN PANTAI INDAH KAPUK JAKARTA UTARA**

Ariska Harum Oktavia ¹, Paeno ²

Program Studi Manajemen Program Sarjana, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang Tangerang Selatan

Correspondence		
Email: arsoctavia@gmail.com , dosen01362@unpam.ac.id	No. Telp:	
Submitted 20 Juli 2025	Accepted 23 Juli 2025	Published 24 Juli 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh motivasi dan kedisiplinan terhadap performa kerja karyawan di Oriskin Pantai Indah Kapuk, Jakarta Utara. Metodologi yang diterapkan ialah pendekatan kuantitatif dengan teknik total sampling melibatkan 53 responden. Data dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier, korelasi, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis. Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan kontribusi 48,8% ($t_{hitung} = 6,975 > t_{tabel} = 2,008$), dan disiplin kerja juga berpengaruh secara signifikan dengan kontribusi 37,4% ($t_{hitung} = 5,525 > t_{tabel} = 2,008$). Secara bersama-sama, kedua variabel tersebut mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 65,9%, berdasarkan persamaan regresi $Y = 8,138 + 0,452X_1 + 0,345X_2$. Sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 34,1%.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the extent to which motivation and discipline influence employee performance at Oriskin Pantai Indah Kapuk, North Jakarta. The methodology applied is a quantitative approach using total sampling techniques involving 53 respondents. Data were analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumptions, linear regression, correlation, determination coefficients, and hypothesis testing. The results indicate that motivation has a significant influence on performance, contributing 48.8% (calculated $t = 6.975 > table t = 2.008$), and work discipline also has a significant influence, contributing 37.4% (calculated $t = 5.525 > table t = 2.008$). Together, these two variables influence employee performance by 65.9%, based on the regression equation $Y = 8.138 + 0.452X_1 + 0.345X_2$. The remaining 34.1% is influenced by other factors.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Perusahaan adalah sebuah bentuk organisasi yang memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, perusahaan memerlukan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang optimal agar dapat bersaing secara sehat dan memungkinkan SDM-nya bekerja secara efisien dan efektif.

Sumber daya manusia menjadi elemen penting yang terlibat langsung dalam aktivitas operasional perusahaan serta memiliki peran besar dalam meningkatkan performa perusahaan menuju pencapaian target. SDM juga diharapkan mampu menghadapi berbagai tantangan, memanfaatkan peluang yang ada, serta menjawab kebutuhan-kebutuhan yang timbul di lingkungan kerja.

Oriskin merupakan klinik kecantikan yang menawarkan layanan komprehensif melalui konsep Integrated Ultimate Beauty Care. Berbagai perawatan tersedia, mulai dari Oxyfacial hingga Laser Treatment, yang dikerjakan oleh dokter kulit profesional bersertifikat, menjamin keamanan dan efektivitas terhadap kulit. Produk yang digunakan adalah Oriderma, buatan dalam negeri dengan kualitas unggulan.

Kinerja merupakan indikator utama dalam menilai sejauh mana keberhasilan sebuah perusahaan. Untuk terus berkembang, perusahaan harus senantiasa meningkatkan performa kerjanya. Kinerja yang baik tercermin dari peningkatan capaian kerja, kualitas hasil yang

maksimal, rasa tanggung jawab yang tinggi, dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan percaya diri. Karyawan yang mampu mengatasi kendala dalam pekerjaan secara mandiri juga akan memberikan kontribusi dalam memperkuat daya saing perusahaan.

Setiap perusahaan tentunya menginginkan karyawan yang memiliki kinerja unggul. Hal ini sangat membantu proses manajerial dalam mengarahkan perusahaan ke level yang lebih baik. Sebaliknya, jika kualitas SDM rendah, maka pencapaian perusahaan secara keseluruhan akan terhambat.

Di Oriskin Pantai Indah Kapuk Jakarta Utara, evaluasi terhadap kinerja karyawan dilakukan untuk menilai sejauh mana karyawan memenuhi harapan perusahaan. Melalui proses penilaian ini, perusahaan dapat mengidentifikasi kompetensi, perilaku, kekuatan, serta kelemahan individu. Penilaian dilakukan secara terbuka agar karyawan memahami bahwa proses tersebut objektif dan tidak dilandasi oleh unsur subjektif. Evaluasi berkala juga dianggap dapat meningkatkan motivasi kerja.

Namun demikian, saat ini masih terdapat beberapa permasalahan terkait kinerja karyawan yang perlu perhatian manajemen. Beberapa indikator kinerja seperti kualitas hasil kerja, efektivitas koordinasi, serta pemanfaatan waktu kerja belum sepenuhnya optimal.

Dalam hal pencapaian target kerja, jumlah keluaran yang dihasilkan masih belum sesuai ekspektasi, baik dalam hal unit kerja, persentase capaian, maupun siklus penyelesaian aktivitas.

Dari segi pengetahuan kerja, sejumlah karyawan masih belum mampu menjalankan tugas secara menyeluruh akibat keterbatasan pemahaman, yang juga berdampak pada pelaksanaan pekerjaan yang kurang terstruktur.

Pada aspek tanggung jawab kerja, beberapa karyawan menunjukkan rendahnya komitmen. Ketika terjadi kesalahan dalam pekerjaan, respons perbaikannya pun cenderung lambat.

Setiap perusahaan tentu memiliki sistem tersendiri dalam menilai dan meningkatkan kinerja karyawan. Penilaian ini penting untuk mengetahui bagian mana yang perlu diperbaiki dan dipertahankan. Biasanya, evaluasi dilakukan menggunakan skala persentase, dengan klasifikasi capaian dari di bawah 60% hingga 100%, lalu dikategorikan ke dalam level: sangat baik, baik, cukup, kurang, dan sangat kurang.

Tabel 1.1
Standar Pengelompokan Penilaian Kinerja Karyawan Oriskin Pantai Indah Kapuk Jakarta Utara

Rentang Nilai	Nilai	Keterangan
91 s/d 100%	SB	Sangat Baik
81 s/d 90%	B	Baik
71 s/d 80%	C	Cukup
61 s/d 70%	K	Kurang
< 60%	SK	Sangat Kurang

Sumber: Oriskin Pantai Indah Kapuk Jakarta Utara, 2025

Adapun hasil penilaian kinerja karyawan Oriskin Pantai Indah Kapuk Jakarta Utara tahun 2020-2024 yang diperoleh penulis, disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1.2
Data Kinerja Karyawan Oriskin Pantai Indah Kapuk Jakarta Utara Tahun 2020-2024

Indikator	Target (%)	Capaian per Tahun (%)				
		2020	2021	2022	2023	2024
1. Kualitas hasil pekerjaan yang baik	100%	77,5%	74,2%	78,2%	68,8%	68,7%
2. Pencapaian hasil pekerjaan sesuai target	100%	79,8%	70,8%	82,4%	77,5%	72,6%
3. Pengetahuan terkait bidang pekerjaan karyawan	100%	84,6%	65,5%	85,7%	83,3%	75,6%
4. Kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai urutan kerja	100%	81,6%	73,2%	84,6%	68,5%	68,2%
5. Tanggung jawab pada pekerjaan	100%	82,5%	71,6%	83,5%	74,2%	72,3%
Capaian Rata-rata		81,2%	71,1%	82,9%	74,5%	71,5%
Kriteria		Baik	Cukup	Baik	Cukup	Cukup

Sumber: Oriskin Pantai Indah Kapuk Jakarta Utara, 2025

Berdasarkan data yang ditampilkan dalam tabel sebelumnya, performa karyawan diukur melalui sejumlah indikator, seperti kualitas hasil kerja, ketelitian dalam pelaksanaan tugas, pencapaian hasil, penguasaan bidang kerja, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, ketepatan dalam detail tugas, serta rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Hasil capaian dari tahun ke tahun menunjukkan ketidakstabilan.

Pada tahun 2020, dari target 100%, capaian yang diraih hanya sebesar 81,2% yang masuk dalam kategori "baik", meskipun belum mencapai target maksimal. Di tahun berikutnya, yakni 2021, terjadi penurunan performa menjadi 71,1% yang tergolong "cukup". Tahun 2022 menunjukkan perbaikan dengan angka 82,9%, namun kembali menurun di tahun 2023 menjadi 74,5%, dan pada 2024 turun lagi menjadi 71,5%, yang masih berada pada kategori "cukup".

Penurunan performa yang terjadi di tahun 2021, 2023, dan 2024 diperkirakan disebabkan oleh peningkatan beban kerja lintas unit yang memerlukan kemampuan teknis digital, namun perusahaan belum optimal dalam memberikan pelatihan kepada karyawan. Akibatnya, motivasi kerja menjadi rendah.

Agar kinerja tetap optimal dan tujuan organisasi tercapai, perusahaan perlu memastikan bahwa setiap karyawan memberikan hasil terbaik. Dalam hal ini, rendahnya performa diduga berkaitan erat dengan motivasi kerja yang kurang serta minimnya kedisiplinan individu.

Motivasi memiliki peran vital dalam mendorong karyawan untuk berkontribusi secara maksimal di tempat kerja. Untuk mencapai target perusahaan, para karyawan perlu memiliki dorongan internal yang kuat. Jika semangat kerja rendah, maka karyawan cenderung tidak produktif, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya.

Motivasi biasanya muncul ketika kebutuhan individu telah terpenuhi. Namun, jika kebutuhan tersebut diabaikan, bisa timbul masalah seperti aksi mogok, tuntutan kenaikan gaji, dan lainnya, yang menunjukkan adanya ketidakpuasan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, meningkatkan semangat kerja berkaitan erat dengan upaya perusahaan dalam memahami dan memenuhi kebutuhan karyawan. Hal ini sesuai dengan teori Maslow yang menyebutkan bahwa motivasi adalah kekuatan pendorong yang menciptakan antusiasme kerja, mendorong individu untuk bekerja sama secara efisien dan mencapai kepuasan dalam bekerja.

Motivasi juga seharusnya menjadi pemicu semangat bagi individu untuk bertindak dan mengejar tujuannya. Karena itu, motivasi menjadi faktor penting yang berkaitan dengan kebutuhan personal dan harus selaras dengan misi organisasi. Kebutuhan mendasar seperti gaji atau penghasilan masih menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi. Selain itu, kesempatan untuk mengembangkan karier juga menjadi hal yang perlu diperhatikan, karena hal ini mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kompetensinya.

Pada intinya, perusahaan ingin seluruh karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam menyelesaikan tugasnya. Oleh karena itu, motivasi menjadi nilai inti organisasi yang menjadi landasan dalam bersikap dan bertindak. Nilai-nilai ini akan mempengaruhi perilaku anggota organisasi dan mencerminkan budaya perusahaan. Jika motivasi yang dibangun perusahaan baik, maka anggota organisasi pun cenderung memiliki kualitas yang tinggi.

Untuk mendapatkan gambaran nyata tentang kondisi motivasi, peneliti menyebarkan kuesioner kepada 30 karyawan, yang mencakup beberapa aspek penilaian yang menjadi dasar analisis selanjutnya.

Tabel 1.3
Data Motivasi Karyawan Oriskin Pantai Indah Kapuk Jakarta Utara Berdasar Pada Prasurvey 30 Karyawan

Indikator	Pernyataan	Jumlah Prasurvey	Setuju		Kurang Setuju		Keterangan
			Orang	%	Orang	%	
1. Kebutuhan rasa aman	Pemberian gaji dari perusahaan sudah sesuai dengan keinginan karyawan	30	21	70,0 %	9	30,0 %	Mayoritas memberikan penilaian setuju namun 30,0% karyawan memberi penilaian kurang setuju
2. Kebutuhan rasa aman	Guna menjamin ketenangan dalam bekerja, perusahaan memberikan asuransi yang layak kepada seluruh karyawan	30	24	80,0 %	6	20,0 %	Mayoritas memberikan penilaian setuju namun 30,0% karyawan memberi penilaian kurang setuju
3. Kebutuhan sosial	Pimpinan selalu melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan yang menyangkut	30	23	76,7 %	7	23,3 %	Mayoritas memberikan penilaian setuju namun 23,3% karyawan memberi

	kepentingan karyawan						penilaian kurang setuju
4. Kebutuhan penghargaan	Pimpinan memberikan penghargaan pada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya	30	25	83,3 %	5	16,7 %	Mayoritas memberikan penilaian setuju namun 16,7% karyawan memberi penilaian kurang setuju
5. Kebutuhan aktualisasi diri	Perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan potensi dirinya	30	23	76,7 %	7	23,3 %	Mayoritas memberikan penilaian setuju namun 23,3% karyawan memberi penilaian kurang setuju
Rata-rata			23	77,3 %	7	22,7 %	

Sumber: Prasarvey, 2025

Berdasarkan data hasil prasarvei terhadap 30 karyawan, diperoleh beragam tanggapan. Hampir seluruh indikator motivasi menunjukkan bahwa masih terdapat sejumlah responden yang memberikan penilaian kurang setuju, menandakan adanya aspek-aspek yang memerlukan peningkatan. Salah satunya adalah pada indikator pemenuhan kebutuhan fisiologis, khususnya mengenai kesesuaian gaji dengan harapan karyawan. Dari total responden, 70% atau 21 orang menyatakan setuju, sementara 30% lainnya atau 9 orang menyatakan kurang setuju. Temuan ini menunjukkan bahwa sistem penggajian saat ini belum sepenuhnya sesuai ekspektasi karyawan, yang menginginkan adanya kenaikan gaji secara rutin tiap tahun seiring meningkatnya biaya hidup.

Pada indikator kebutuhan rasa aman, khususnya pemberian asuransi kesehatan oleh perusahaan, mayoritas responden yakni 86,7% menyatakan setuju, sedangkan sisanya sebesar 13,3% menyatakan kurang setuju. Artinya, meskipun mayoritas merasa cukup aman, sistem asuransi yang ada masih perlu dievaluasi agar menciptakan rasa nyaman saat karyawan menghadapi kondisi sakit.

Untuk indikator kebutuhan sosial, terkait keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan yang menyangkut kepentingan mereka, sebanyak 83,3% responden menyatakan setuju, sementara 16,7% lainnya menyatakan kurang setuju. Hal ini mencerminkan perlunya keterbukaan dan komunikasi aktif dari pimpinan agar karyawan lebih merasa dilibatkan dalam kebijakan internal perusahaan.

Pada aspek penghargaan, responden yang merasa sudah mendapat apresiasi dari pimpinan atas kinerjanya berjumlah 83,3%, sedangkan 16,7% lainnya merasa kurang dihargai.

Hal ini menjadi sinyal bahwa perusahaan masih perlu meningkatkan sistem pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi agar motivasi mereka tetap tinggi.

Selanjutnya, pada indikator aktualisasi diri, 86,7% karyawan merasa mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri, sedangkan 13,3% menilai kesempatan tersebut masih kurang. Ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan keterampilan masih perlu ditingkatkan agar semua karyawan dapat terus berkembang.

Selain motivasi, faktor lain yang turut disinyalir sebagai penyebab turunnya kinerja adalah rendahnya tingkat disiplin kerja. Ketidaksiplinan karyawan dapat menjadi penghambat tercapainya target perusahaan dan berdampak negatif terhadap perkembangan organisasi. Padahal, setiap individu seharusnya patuh terhadap aturan kerja, baik dalam hal kedisiplinan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, maupun sikap profesional dalam menjalankan tugas.

Menjaga kedisiplinan sangat penting karena aturan kerja bertujuan agar karyawan dapat bekerja secara tertib dan efisien. Disiplin memberikan manfaat besar, tidak hanya untuk organisasi tetapi juga bagi karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan, kedisiplinan menjamin kelancaran proses kerja dan pencapaian hasil yang maksimal. Sementara itu, bagi karyawan, kedisiplinan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan semangat kerja.

Selain itu, tanggung jawab juga menjadi cerminan dari kedisiplinan. Karyawan yang bertanggung jawab tidak hanya menerima tugas tetapi juga menyelesaikannya dengan baik dan tepat waktu. Maka dari itu, penting bagi perusahaan untuk mensosialisasikan seluruh aturan kerja secara jelas agar dipahami oleh seluruh karyawan. Proses pengawasan dan pengendalian pun harus dilakukan secara konsisten, agar potensi hambatan dapat diminimalisir dan target organisasi tercapai secara maksimal.

Selanjutnya disajikan data mengenai tingkat absensi karyawan yang mencerminkan berbagai bentuk pelanggaran disiplin seperti keterlambatan, membolos, atau tidak hadir tanpa pemberitahuan kepada atasan selama periode 2020 hingga 2024, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.4
Data Kasus Indisipliner Berdasar Kondisi Absensi Karyawan Oriskin Pantai Indah Kapuk Jakarta Utara Tahun 2020-2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Kasus Indisipliner			Jumlah	Persentase (JML/JHK/JK)
			Terlambat	Bolos	Alpa		
2020	50	360	522	155	120	797	4,43%
2021	50	360	534	162	128	824	4,58%
2022	51	360	510	157	118	785	4,28%
2023	53	360	540	163	127	830	4,35%
2024	53	360	558	170	134	862	4,52%
Rata-rata			533	161	125	820	4,43%

Keterangan:

JHK: Jumlah Hari Kerja, TL = Terlambat, BL : Membolos, ALP = Alpha

Sumber: Oriskin Pantai Indah Kapuk Jakarta Utara, 2025 (diolah)

Berdasarkan data tabel di atas, menunjukkan tingkat absensi yang jumlahnya fluktuatif dengan kecenderungan naik pada hampir setiap tahunnya. Kondisi absensi pada tahun 2020 karyawan yang terlambat membolos maupun alpha atau tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan kepada atasannya mencapai 797 kasus indisipliner atau sebanyak 4,43%. Selanjutnya kondisi absensi pada tahun 2021 mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya yang mencapai 824 kasus indisipliner atau sebanyak 4,58%. Selanjutnya kondisi

absensi pada tahun 2022 sedikit mengalami penurunan dari tahun sebelumnya namun masih cukup tinggi yang mencapai 785 kasus indisipliner atau sebanyak 4,28%.

Kemudian kondisi absensi pada tahun 2023 mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya yang mencapai 830 kasus indisipliner atau sebanyak 4,35%. Selanjutnya kondisi absensi pada tahun 2024 kembali lagi mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya yang mencapai 862 kasus indisipliner atau sebanyak 4,52%.

Apabila dibuat rata-rata capaian kinerja karyawan pertahunnya, maka jumlah karyawan yang melakukan pelanggaran atau indisipliner cukup banyak hingga mencapai rata-rata pertahunnya sebanyak 820 kasus indisipliner atau mencapai 4,43%.

Pimpinan dalam suatu organisasi memiliki dampak yang luas termasuk diantaranya adalah perilaku karyawan dalam mentaati peraturan perusahaan. Oleh karena itu dilakukan secara terus menerus fungsi pengawasan dan menerapkan disiplin kerja yang bertanggung jawab sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul "**Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Oriskin Pantai Indah Kapuk Jakarta Utara**".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel. Menurut Sugiyono (2020:36), penelitian asosiatif memungkinkan terbentuknya teori yang dapat digunakan untuk menjelaskan, memprediksi, dan mengendalikan suatu fenomena tertentu.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2020:35), pendekatan kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme dan diterapkan untuk mengkaji populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak, dengan data dikumpulkan melalui instrumen yang telah dirancang khusus. Proses analisis data bersifat statistik atau numerik, dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Sementara itu, menurut Sujarweni (2020:39), pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang menghasilkan temuan melalui prosedur statistik atau bentuk pengukuran lainnya. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini dilakukan secara kuantitatif sebagai studi empiris untuk mengkaji sejauh mana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian.

Analisis Deskriptif.

1. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden.

Karakteristik responden dapat disajikan dalam tabel dibawah ini:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 3.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

		Frekuensi	Persentase	Valid Persentase	Cumulative Persentase
Valid	Laki-laki	25	47.2	47.2	47.2
	Perempuan	28	52.8	52.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2024

Dari data dalam tabel, diketahui bahwa responden pria berjumlah 25 orang atau setara dengan 47,2%, sementara responden wanita tercatat sebanyak 28 orang atau 52,8%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 3.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent t	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 Tahun	5	9.4	9.4	9.4
25-35 Tahun	22	41.5	41.5	50.9
36-45 Tahun	16	30.2	30.2	81.1
46-50 Tahun	6	11.3	11.3	92.5
> 50 Tahun	4	7.5	7.5	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan informasi pada tabel, jumlah responden yang berusia di bawah 25 tahun sebanyak 5 orang (9,4%), usia 25–35 tahun sebanyak 22 orang (41,5%), usia 36–45 tahun sebanyak 16 orang (30,2%), usia 46–50 tahun sebanyak 6 orang (11,3%), dan responden yang berusia di atas 50 tahun sebanyak 4 orang (7,5%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.

Tabel 3.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA Sederajat	38	71.7	71.7	71.7
Diploma	5	9.4	9.4	81.1
Sarjana (S1)	10	18.9	18.9	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2024

Merujuk pada data dalam tabel, responden dengan latar belakang pendidikan SMA atau setara berjumlah 38 orang (71,7%), lulusan Diploma sebanyak 5 orang (9,4%), lulusan Sarjana (S1) sebanyak 10 orang (18,9%), serta responden dengan jenjang Magister (S2) juga sebanyak 10 orang (18,9%).

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.

Tabel 3.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 2 Tahun	5	9.4	9.4	9.4
3 - 4 Tahun	15	28.3	28.3	37.7
5 - 6 Tahun	19	35.8	35.8	73.6
> 6 Tahun	14	26.4	26.4	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data dalam tabel, sebanyak 5 responden (9,4%) memiliki masa kerja kurang dari 2 tahun, 15 responden (28,3%) telah bekerja selama 3–4 tahun, 19 responden (35,8%) memiliki masa kerja 5–6 tahun, dan 14 responden (26,4%) telah bekerja lebih dari 6 tahun.

2. Analisis Deskriptif Penilaian atau Jawaban Responden.

Penelitian ini menggunakan tiga variabel utama, yaitu motivasi (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Untuk menganalisis data, penulis menerapkan pendekatan deskriptif guna menyajikan gambaran umum hasil penelitian serta karakteristik responden terkait variabel yang diteliti. Sebelum analisis dilakukan, setiap variabel diberi bobot berdasarkan total skor dari item pertanyaan yang diajukan melalui kuesioner.

Penilaian skor dalam penelitian ini menggunakan skala Likert, yang terdiri dari lima pilihan jawaban. Melalui metode ini, ditetapkan rentang nilai untuk masing-masing variabel agar dapat diinterpretasikan apakah hasilnya termasuk dalam kategori baik atau tidak baik, yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.5
Tabel Interval Tanggapan Responden

Rentang Skala	Keterangan / Kriteria	Disingkat
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Setuju / Sangat Tidak Baik	STS /STB
1,80 – 2,59	Tidak Setuju / Tidak Baik	TS / TB
2,60 – 3,39	Kurang Setuju / Kurang Baik	KS / KB
3,40 – 4,19	Setuju / Baik	S / B
4,19 – 5,00	Sangat Setuju / Sangat Baik	SS / SB

Sumber: Sugiyono (2020: 95)

Berdasar pada kriteria di atas, maka dapat dilakukan penilaian atau jawaban responden menurut item pernyataan sebagai berikut:

1) Penilaian Responden Variabel Motivasi (X₁).

Kriteria obyek yang diteliti berdasarkan pada tanggapan responden pada butir pernyataan variabel motivasi (X₁) memperoleh jawaban yang beragam, yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.6
Jawaban Responden Variabel Motivasi (X₁)

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Tota l	Jumlah	Mean Skor	Ket
		SS	S	KS	TS	STS				
		5	4	3	2	1	1			
1. Kebutuhan fisiologis										
1	Pemberian gaji dari perusahaan sudah sesuai dengan keinginan karyawan	5	13	25	8	2	170	53	3.21	KB
2	Gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan harapan karyawan	7	14	25	5	2	178	53	3.36	KB
	Jumlah	12	27	50	13	4	348	106	Rata 2	
	Persentase	11.3 %	25.5 %	47.2 %	12.3 %	3.8 %	100 %		3.28	KB
2. Kebutuhan rasa aman										

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Tota 1	Jumlah	Mean Skor	Ket
		SS	S	KS	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
3	Guna menjamin ketenangan dalam bekerja, perusahaan memberikan asuransi yang layak kepada seluruh karyawan	1	20	30	2	0	179	53	3.38	KB
4	Perusahaan menyediakan peralatan kerja yang sesuai dalam menjamin keamanan kerja karyawannya	9	23	18	2	1	196	53	3.70	B
	Jumlah	10	43	48	4	1	375	106	Rata 2	
	Persentase	9.4%	40.6 %	45.3 %	3.8 %	0.9 %	100 %		3.54	B
3. Kebutuhan sosial										
5	Pimpinan selalu melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan yang menyangkut kepentingan karyawan	11	23	19	0	0	204	53	3.85	B
6	Atasan selalu mendorong karyawan untuk mampu bekerjasama dengan unit kerja lain	6	24	22	1	0	194	53	3.66	B
	Jumlah	17	47	41	1	0	398	106	Rata 2	
	Persentase	16.0 %	4 3.3%	38.7 %	0.9 %	0.0 %	100 %		3.75	B
3. Kebutuhan penghargaan										
7	Pimpinan memberikan penghargaan pada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya	12	24	17	0	0	207	53	3.91	B
8	Perusahaan memberikan <i>reward</i> pada karyawan yang memiliki prestasi kerja	10	27	16	0	0	206	53	3.89	B

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Tota 1	Jumlah	Mean Skor	Ket
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1				
	Jumlah	22	51	33	0	0	413	106	Rata 2	
	Persentase	20.8 %	48.1 %	31.1 %	0.0 %	0.0 %	100 %		3.90	B
5. Kebutuhan aktualisasi diri										
9	Perusahaan menempatkan karyawan pada unit kerja tertentu sesuai dengan kemampuannya	9	23	18	3	0	197	53	3.72	B
10	Perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan potensi dirinya	8	25	19	1	0	199	53	3.75	B
	Jumlah	17	48	37	4	0	396	106	Rata 2	
	Persentase	16.0 %	45.3 %	3 3.9%	3.8 %	0.0 %	100 %		3.74	B
TOTAL		78	216	209	22	5	1930	530	Rat a2	
Persentase		1 3.7 %	40.8 %	39.4 %	3.2 %	0.9 %	100 %	Rata2	3.64	B

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data dalam tabel, rata-rata skor tanggapan responden terhadap pernyataan pada variabel motivasi adalah 3,64. Nilai tersebut berada dalam rentang 3,40–4,19 yang dikategorikan sebagai "setuju", menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan respons positif terhadap pernyataan yang diajukan.

Adapun rincian tanggapan responden adalah sebagai berikut: sebanyak 14,7% menyatakan sangat setuju (SS), 40,8% menyatakan setuju (S), 39,4% menyatakan kurang setuju (KS), 4,2% menyatakan tidak setuju (TS), dan 0,9% lainnya menyatakan sangat tidak setuju (STS).

2) Penilaian Responden Variabel Disiplin Kerja (X₂).

Kriteria obyek yang diteliti berdasarkan pada tanggapan responden pada butir pernyataan variabel disiplin kerja (X₂) memperoleh jawaban yang beragam, yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.7
Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X₂)

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Tota 1	Jumlah	Mean Skor	Ket
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1				
1. Kehadiran										

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Tota 1	Jumlah	Mean Skor	Ket
		SS	S	KS	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
1	Perusahaan memberikan pengaturan terkait jam kerja karyawan agar dapat taati dengan baik	2	14	34	3	0	174	53	3.28	B
2	Bagian personalia perusahaan mencatat atau merekap frekwensi absensi karyawan	3	19	24	5	2	175	53	3.30	B
	Jumlah	5	33	58	8	2	349	106	Rata 2	
	Persentase	3.7%	31.1 %	5 3.7%	7.5 %	1.9 %	100 %		3.29	B
2. Tingkat kewaspadaan										
3	Perusahaan selalu mengingatkan kepada karyawan untuk selalu waspada saat bekerja	8	24	19	1	1	196	53	3.70	B
4	Perusahaan memberikan pedoman urutan dalam menjalankan pekerjaan karyawannya	11	20	21	1	0	200	53	3.77	B
	Jumlah	19	44	40	2	1	396	106	Rata 2	
	Persentase	17.9 %	41.5 %	37.7 %	1.9 %	0.9 %	100 %		3.74	B
3. Ketaatan pada standar kerja										
5	Perusahaan memberikan standar operasional kerja yang jelas pada setiap unit kerja	7	19	26	1	0	191	53	3.60	B
6	Standar kerja yang dibuat perusahaan dapat dipahami dan dilaksanakan oleh karyawan	8	27	15	1	2	197	53	3.72	B
	Jumlah	15	46	41	2	2	388	106	Rata 2	
	Persentase	1 3.2%	43.4 %	38.7 %	1.9 %	1.9 %	100 %		3.66	B

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Tota l	Jumlah	Mean Skor	Ket
		SS	S	KS	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
3. Ketaatan pada peraturan kerja										
7	Perusahaan dengan tegas memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak mentaati peraturan	11	26	16	0	0	207	53	3.91	B
8	Perusahaan melaksanakan peraturan kerja tanpa pilih kasih pada karyawan atau unit tertentu	10	19	22	2	0	196	53	3.70	B
	Jumlah	21	45	38	2	0	403	106	Rata 2	
	Persentase	19.8 %	42.5 %	35.8 %	1.9 %	0.0 %	100 %		3.80	B
5. Etika kerja										
9	Tingkah laku dalam bekerja selalu mendapatkan pengawasan dari perusahaan	7	24	22	0	0	197	53	3.72	B
10	Perusahaan mendorong antar divisi dalam perusahaan dapat bekerja sama	17	27	9	0	0	220	53	3.15	B
	Jumlah	24	51	31	0	0	417	106	Rata 2	
	Persentase	22.6 %	48.1 %	29.2 %	0.0 %	0.0 %	100 %		3.93	B
TOTAL		84	219	208	14	5	1953	530	Rat a2	
Persentase		15.8 %	41.3 %	39.2 %	2.6 %	0.9 %	100 %	Rata2	3.68	B

Sumber: Data diolah, 2024

Merujuk pada data dalam tabel, rata-rata tanggapan responden terhadap pernyataan pada variabel disiplin kerja adalah sebesar 3,68. Nilai ini berada dalam rentang 3,40–4,19 yang termasuk dalam kategori "setuju", yang mengindikasikan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan terkait disiplin kerja.

Secara rinci, sebanyak 15,8% responden menyatakan sangat setuju (SS), 41,3% menyatakan setuju (S), sementara 39,2% menyatakan kurang setuju (KS), 2,6% tidak setuju (TS), dan 0,9% menyatakan sangat tidak setuju (STS).

3) Penilaian Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y).

Kriteria obyek yang diteliti berdasarkan pada tanggapan responden pada butir pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) memperoleh jawaban yang beragam, yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.8
Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Tota 1	Jumlah	Mean Skor	Ket
		SS	S	KS	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
1. Kualitas kerja										
1	Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang dibuat perusahaan	17	26	10	0	0	219	53	3.13	B
2	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai urutan yang sudah ditentukan	9	26	17	1	0	202	53	3.81	B
	Jumlah	26	52	27	1	0	421	106	Rata 2	
	Persentase	2 3.5%	49.1 %	25.5 %	0.9 %	0.0 %	100 %		3.97	B
2. Kuantitas kerja										
3	Karyawan mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan	3	19	20	9	2	171	53	3.23	KB
4	Hasil kinerja karyawan melebihi hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan	1	18	29	4	1	173	53	3.26	KB
	Jumlah	4	37	49	13	3	344	106	Rata 2	
	Persentase	3.8%	3 3.9%	46.2 %	12.3 %	2.8 %	100 %		3.25	KB
3. Pengetahuan pekerjaan										
5	Karyawan memiliki pengetahuan terkait pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya	10	19	23	1	0	197	53	3.72	B
6	Karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam setiap tahapan pekerjaannya	8	26	18	0	1	199	53	3.75	B

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Tota 1	Jumlah	Mean Skor	Ket
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1				
	Jumlah	18	45	41	1	1	396	106	Rata 2	
	Persentase	17.0 %	42.5 %	38.7 %	0.9 %	0.9 %	100 %		3.74	B
3. Pelaksanaan tugas pekerjaan										
7	Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan jobdes nya	14	28	11	0	0	215	53	3.06	B
8	Karyawan mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan waktu yang ditentukan	8	20	24	1	0	194	53	3.66	B
	Jumlah	22	48	35	1	0	409	106	Rata 2	
	Persentase	20.8 %	45.3 %	33.0 %	0.9 %	0.0 %	100 %		3.86	B
5. Tanggung jawab										
9	Karyawan bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan	6	27	20	0	0	198	53	3.74	B
10	Karyawan sudah terbiasa dengan tidak menunda-nunda pekerjaannya	10	31	12	0	0	210	53	3.96	B
	Jumlah	16	58	32	0	0	408	106	Rata 2	
	Persentase	15.1 %	5 3.7%	30.2 %	0.0 %	0.0 %	100 %		3.85	B
TOTAL		86	240	184	16	4	1978	530	Rat a2	
Persentase		16.2 %	45.3 %	3 3.7 %	3.0 %	0.8 %	100 %	Rata2	3.73	B

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan informasi dalam tabel, rata-rata tanggapan responden terhadap pernyataan dalam variabel kinerja karyawan mencapai skor 3,73. Skor ini berada dalam rentang 3,40–4,19, yang dikategorikan sebagai "setuju", menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan respon positif terhadap pernyataan yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

Secara lebih detail, sebanyak 16,2% responden menyatakan sangat setuju (SS), 45,3% menyatakan setuju (S), sementara 34,7% menjawab kurang setuju (KS), 3,0% tidak setuju (TS), dan 0,8% menyatakan sangat tidak setuju (STS).

Pengujian Instrumen Data Penelitian.

Pengujian instrumen data diperlukan untuk mengetahui bahwa variabel yang diteliti memiliki fungsi sebagai alat pembuktian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas Instrumen.

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pernyataan pada kuesioner valid atau tidak. Untuk mengolah uji validitas, peneliti menggunakan *software* SPSS Versi 26 dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka instrumen dinyatakan valid.
- Jika nilai r hitung $<$ r tabel, maka instrumen dinyatakan tidak valid.

Adapun untuk menentukan besarnya nilai r_{tabel} dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{tabel} = r_{\alpha, df} (\text{Taraf Alpha } \times \text{Degree of Freedom})$$

α = tarif nyata 5%

$df = (n-2)$, maka diperoleh $(53-2) = 51$, maka $r_{tabel} = 0.271$ (r tabel terlampir)

Adapun hasil uji validitas variabel motivasi, sebagai berikut:

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X₁)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Gaji yang saya terima dari Perusahaan sudah sesuai dengan harapan saya	0.415	0.271	Valid
2	Gaji yang diberikan sesuai dengan peran dan tanggungjawab yang diberikan perusahaan	0.562	0.271	Valid
3	Pemberian upah lembur sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan	0.441	0.271	Valid
4	Pembayaran upah lembur selama dilakukan selalu tepat waktu	0.483	0.271	Valid
5	Insentif yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan prestasi kerja karyawan	0.762	0.271	Valid
6	Dalam memberikan insentif, perusahaan mempertimbangkan capaian kerja karyawan	0.533	0.271	Valid
7	Perusahaan memberikan tunjangan kerja berdasar jabatan tertentu	0.787	0.271	Valid
8	Perusahaan memberikan tunjangan hari tua untuk karyawan	0.753	0.271	Valid
9	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan	0.730	0.271	Valid
10	Perusahaan menyediakan sarana dan prasarana kerja yang mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan	0.351	0.271	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, seluruh butir kuesioner pada variabel motivasi (X₁) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0.271), dengan demikian maka semua item kuesioner

dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 3.10
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Perusahaan memberikan pengaturan terkait jam kerja karyawan agar dapat taati dengan baik	0.433	0.271	Valid
2	Bagian personalia perusahaan mencatat atau merekap frekwensi absensi karyawan	0.455	0.271	Valid
3	Perusahaan selalu mengingatkan kepada karyawan untuk selalu waspada saat bekerja	0.457	0.271	Valid
4	Perusahaan memberikan pedoman urutan-urutan dalam menjalankan pekerjaan karyawannya	0.682	0.271	Valid
5	Perusahaan memberikan standar operasional kerja yang jelas pada setiap unit kerja	0.494	0.271	Valid
6	Standar kerja yang dibuat perusahaan dapat dipahami dan dilaksanakan oleh karyawan	0.363	0.271	Valid
7	Perusahaan dengan tegas memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak mentaati peraturan	0.686	0.271	Valid
8	Perusahaan melaksanakan peraturan kerja tanpa pilih kasih pada karyawan atau unit tertentu	0.445	0.271	Valid
9	Tingkah laku dalam bekerja selalu mendapatkan pengawasan dari perusahaan	0.509	0.271	Valid
10	Perusahaan mendorong antar divisi dalam perusahaan dapat bekerja sama	0.476	0.271	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data dalam tabel, seluruh item pertanyaan pada variabel disiplin kerja (X₂) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,271). Hal ini menunjukkan bahwa semua butir kuesioner dinyatakan valid, sehingga instrumen tersebut layak digunakan sebagai sumber data dalam penelitian ini.

Tabel 3.11
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang dibuat perusahaan	0.344	0.271	Valid

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
2	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai urutan yang sudah ditentukan	0.621	0.271	Valid
3	Karyawan mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan	0.489	0.271	Valid
4	Hasil kinerja karyawan melebihi hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0.334	0.271	Valid
5	Karyawan memiliki pengetahuan terkait pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya	0.647	0.271	Valid
6	Karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam setiap tahapan pekerjaannya	0.671	0.271	Valid
7	Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan jobdes nya	0.489	0.271	Valid
8	Karyawan mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan waktu yang ditentukan	0.606	0.271	Valid
9	Karyawan bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan	0.550	0.271	Valid
10	Karyawan sudah terbiasa dengan tidak menunda-nunda pekerjaannya	0.518	0.271	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Merujuk pada data dalam tabel, seluruh item pada kuesioner variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,271). Oleh karena itu, seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen dalam pengolahan data penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas Instrumen.

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah suatu kuesioner dapat dipercaya atau tidak. Menurut Ghozali (2021:47), reliabilitas merupakan alat ukur terhadap kuesioner yang berfungsi sebagai indikator suatu variabel atau konstruk. Sebuah kuesioner dianggap reliabel apabila jawaban responden terhadap pernyataan yang sama tetap konsisten atau stabil dalam kurun waktu tertentu. Untuk menentukan apakah suatu pernyataan reliabel atau tidak, digunakan kriteria atau ketentuan tertentu sebagai acuan dalam pengambilan keputusan, berikut ini untuk ketentuannya:

- Jika nilai *cronbatch alpha* > 0,600, maka instrumen reliabel.
- Jika nilai *cronbatch alpha* < 0,600, maka instrumen tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *software Statistical Package for Social Science (SPSS) for window Versi 26*, yang hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 3.12 Hasil Uji Reliabilitas
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.773	10

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.657	10

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.710	10

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji yang tercantum dalam tabel, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel motivasi (X1) adalah 0,773, variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,657, dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,710. Seluruh variabel tersebut dinyatakan reliabel, karena masing-masing memiliki nilai Cronbach's Alpha yang melebihi batas minimum 0,600, yang menandakan bahwa instrumen pengukuran cukup konsisten dan dapat dipercaya.

Pembahasan Hasil Penelitian.

Pembahasan Deskriptif

1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Motivasi.

Rata-rata total skor untuk variabel motivasi adalah 3,64, yang tergolong dalam kategori "baik". Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan tanggapan positif terhadap motivasi yang diterapkan. Secara rinci, 14,7% responden menyatakan sangat baik (SB), 40,8% menyatakan baik (B), sementara 39,4% menyatakan kurang baik (KB), 4,2% menyatakan tidak baik (TB), dan 0,9% lainnya menyatakan sangat tidak baik (STB).

2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja.

Untuk variabel disiplin kerja, diperoleh skor rata-rata sebesar 3,68, yang juga berada dalam kategori "baik". Mayoritas responden memberikan penilaian positif terhadap penerapan disiplin kerja. Tanggapan responden terdiri dari 15,8% yang menyatakan sangat baik (SB), 41,3% menyatakan baik (B), sedangkan 39,2% menyatakan kurang baik (KB), 2,6% menyatakan tidak baik (TB), dan 0,9% menyatakan sangat tidak baik (STB).

3. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.

Sementara itu, rata-rata total skor pada variabel kinerja karyawan tercatat sebesar 3,73, yang termasuk dalam kategori "baik". Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memberikan respon positif terhadap kinerja karyawan. Dari seluruh responden, 16,2% menyatakan sangat baik (SB), 45,3% menyatakan baik (B), 34,7% menyatakan kurang baik (KB), 3,0% menyatakan tidak baik (TB), dan 0,8% menyatakan sangat tidak baik (STB).

Pembahasan Kuantitatif.

1. Pengaruh Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh persamaan $Y = 15,224 + 0,607X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,699 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel motivasi (X₁) dan kinerja karyawan (Y). Adapun nilai koefisien determinasi sebesar 0,488 mengindikasikan bahwa 48,8% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, sementara sisanya sebesar 51,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($6,975 > 2,008$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan di Oriskin Pantai Indah Kapuk Jakarta Utara.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Sri Mardiana (2020) yang meneliti pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Ciputat Timur. Penelitian tersebut

menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan persamaan regresi $Y = 28,425 + 0,249X$ dan nilai determinasi sebesar 60,8%. Uji hipotesisnya juga menunjukkan hasil signifikan dengan t hitung $>$ t tabel ($9,070 > 1,674$).

Selain itu, hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian Retno Wulansari (2020) mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Hana Bank Kantor Pusat Jakarta. Ia menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan persamaan regresi $Y = 8,7335 + 0,866X$, nilai korelasi sebesar 0,783 dan determinasi sebesar 61,3%. Hasil uji hipotesisnya menunjukkan t hitung $>$ t tabel ($12,193 > 1,986$), yang berarti hipotesis diterima.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil analisis menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 14,116 + 0,630X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,612 mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara variabel disiplin kerja (X₂) dengan kinerja karyawan (Y). Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,374 menunjukkan bahwa 37,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, dan sisanya sebesar 62,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ($5,525 > 2,008$), sehingga H₀ ditolak dan H₂ diterima. Artinya, disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Oriskin Pantai Indah Kapuk Jakarta Utara.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Firman, Heri Ginanjar, dan Derry Nugraha (2022) mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Glenindo Citra Abadi Jakarta. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi $Y = 9,393 + 0,850X$, kontribusi sebesar 58,7%, dan hasil uji signifikansi menunjukkan nilai sig. $0,000 < 0,05$.

Selain itu, hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian Akbar Muslimat dan Hariyaty Ab. Wahid (2021) di PT Pos Indonesia Kantor Cipondoh, yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi $Y = 12,149 + 0,733X$, kontribusi pengaruh sebesar 61,1%, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

3. Pengaruh Motivasi (X₁) Dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa variabel motivasi (X₁) dan disiplin kerja (X₂) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan melalui persamaan regresi $Y = 8,138 + 0,452X_1 + 0,345X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,754 menandakan bahwa hubungan antara kedua variabel independen dengan variabel dependen tergolong kuat. Sementara itu, nilai koefisien determinasi sebesar 65,9% mengindikasikan bahwa kontribusi motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan cukup besar, sedangkan sisanya sebesar 34,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($33,004 > 3,180$), sehingga H₀ ditolak dan H₃ diterima. Ini berarti, secara bersama-sama, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Oriskin Pantai Indah Kapuk Jakarta Utara.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Muhammad Gandung dan Suwanto (2023) mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Doosan Global, Kota Depok. Dalam penelitian tersebut, disimpulkan bahwa keduanya berpengaruh signifikan secara simultan, dengan persamaan regresi $Y = 15,399 + 0,409X_1 + 0,126X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 43,3%. Uji hipotesis menunjukkan F hitung $>$ F tabel ($31,366 > 2,720$).

Hasil ini juga konsisten dengan penelitian Eko Nurcahyo Nugroho (2024) yang dilakukan di PT Wahana Express Area Jakarta, yang menemukan bahwa motivasi dan

disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 16,019 + 0,251X_1 + 0,339X_2$, dengan kontribusi sebesar 32,9% dan nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($26,554 > 2,690$).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan melalui persamaan regresi $Y = 15,224 + 0,607X_1$. Koefisien korelasi sebesar 0,699 mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara motivasi dan kinerja. Nilai koefisien determinasi sebesar 48,8% berarti bahwa hampir setengah dari variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh faktor motivasi. Uji hipotesis menghasilkan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($6,975 > 2,008$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, terdapat pengaruh signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana tercermin dari persamaan regresi $Y = 14,116 + 0,630X_2$. Koefisien korelasi sebesar 0,612 menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel bersifat kuat. Adapun nilai koefisien determinasi sebesar 37,4%, yang berarti variabel disiplin kerja menjelaskan lebih dari sepertiga variasi dalam kinerja. Uji hipotesis menunjukkan t hitung lebih besar dari t tabel ($5,525 > 2,008$), sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya, disiplin kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan.

3. Pengaruh Simultan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi $Y = 8,138 + 0,452X_1 + 0,345X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,754 mencerminkan hubungan yang kuat antara variabel bebas dan variabel terikat. Koefisien determinasi sebesar 65,9% menunjukkan bahwa lebih dari setengah variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi kedua variabel tersebut, sementara 34,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Uji F menunjukkan F hitung lebih besar dari F tabel ($33,004 > 3,180$), sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan kata lain, terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini masih banyak kekurangan dan keterbatasan, diantaranya sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya mengkaji dua variabel bebas, yaitu motivasi dan disiplin kerja, sebagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di Oriskin Pantai Indah Kapuk Jakarta Utara. Padahal, di luar kedua variabel tersebut, masih terdapat berbagai faktor lain yang berpotensi memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan namun belum dianalisis dalam studi ini.
2. Ruang lingkup penelitian dibatasi pada karyawan yang bekerja di Oriskin Pantai Indah Kapuk Jakarta Utara, sehingga hasil temuan belum tentu dapat digeneralisasikan untuk unit usaha Oriskin lainnya atau perusahaan dengan karakteristik berbeda.
3. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 53 responden, dan jawaban yang diberikan dalam kuesioner kemungkinan belum sepenuhnya mencerminkan kondisi nyata di lapangan. Oleh karena itu, untuk penelitian mendatang disarankan menambah jumlah

responden dan mengombinasikan teknik pengumpulan data lain, seperti wawancara atau observasi langsung, guna memperoleh hasil yang lebih mendalam dan akurat. Selain itu, disarankan pula untuk memasukkan variabel-variabel tambahan agar analisis menjadi lebih komprehensif.

Saran

Berdasarkan pada hasil kesimpulan di atas sebagai hasil penelitian, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Motivasi pernyataan yang paling lemah adalah nomor 1 yaitu “Pemberian gaji dari perusahaan sudah sesuai dengan keinginan karyawan”, dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,21. Untuk lebih baik lagi perusahaan sebaiknya mempertimbangkan kenaikan gaji secara berkala mengingat kondisi saat ini juga semua kebutuhan harga terus meningkat sehingga gaji yang diterima setidaknya dapat mengurangi beban karyawan.
2. Disiplin kerja pernyataan yang paling lemah adalah nomor 1 yaitu “Perusahaan memberikan pengaturan terkait jam kerja karyawan agar dapat taati dengan baik”, dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,26. Untuk lebih baik lagi pimpinan dapat menegakkan aturan waktu terkait jam masuk kantor karena masih banyak karyawan yang sering terlambat dan dilakukan berulang-ulang tanpa diberikan peringatan.
3. Kinerja karyawan pernyataan yang paling lemah adalah nomor 3 yaitu “x”, dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,23. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus senantiasa memberikan semacam pelatihan guna menambah pengetahuan dan ketrampilan karyawan sehingga dapat membantu dalam penyelesaian pekerjaan sesuai harapan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku:

- Abdullah (2020) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Algifari (2019) *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Amirullah (2021) *Ensiklopedia Pendidikan & Psikologi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Anoraga. Panji (2021) *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardana (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto Suharsimi (2019) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fahmi. Irham (2021) *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Fathoni. Abdurahman (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Firmansyah dan Mahardhika (2021) *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- G.R Terr. Leslie W. Rue (2020) *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali. Imam (2019) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo (2019) *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE.
- Hamali Arif Yusuf (2020) *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing.
- Handayani. Ririn (2020) *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia. Grafika.
- Handoko T. Hani (2021) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja (2020) *Manajemen Sumber. Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendri Tanjung (2021) *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta: Gramata Publishing.
- Hery (2019) *Auditing dan Asurans*. Jakarta. Grasindo.

- Imam Ghozali (2021) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Ishak dan Hendrik (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Tri Sakti.
- Istijanto (2019) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Maholtra. Naresh K (2018) *Riset Pemasaran (Marketing Research)*. Edisi 4 Jilid 1. New Jersey. Indonesia: PT. Indeks.
- Mangkunegara. Prabu Anwar (2020) *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Manulang (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Marwansyah (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Maslow dalam Sutrisno (2020) *Motivasi Dan Kepribadian*. Yogyakarta: Cantika Pustaka.
- Mathis dan Jackson (2019) *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Jakarta: Salemba Empat.
- Michael R Carrell (2020) *Human Resource Management Global for managing Diverse Workplace*, Edition, Prentice Hall Inc. New Jersey.
- Nawawi (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nugroho (2021) *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Studi Kasus Kabupaten Kudus*. Jurnal Kajian Akuntansi, 2(1), 98-107.
- Pamela & Oloko (2019) *Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County*. Journal of Human Resource Studies 5 (2)
- Ratundo dan Sacket (2020) *The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job*.
- Rivai Veithzal (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter (2019) *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Safroni (2021) *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks. Birokrasi Indonesia (Teori, Kebijakan, dan Implementasi)*. Yogyakarta: Aditya Media Publising.
- Salam, Burhanuddin (2020) *Pengantar Filsafat*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Santoso, Singgih (2018) *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Santoso. Singgih (2019) *Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Sedarmayanti. (2020) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Setyaningdyah (2021) *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Siagian (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi. Aksara.
- Simamora. Bilson (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamora. Bilson (2020) *Panduan Riset Prilaku Konsumen*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Sinambela (2020) *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, Dan Implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan (2020) *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Cetakan ke 9. Jakarta: Bumi Aksara
- Siswanto (2021) *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siyoto (2020) *Dasar Metodologi Penelitian, Literasi Media*. Yogyakarta: Aditya Media Publising.
- Sofyandi (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Solihin, Ismail (2021) *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Stoner dalam Wijayanti (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudjana (2019) *Metode Statistika*. Bandung: Tarsido.

- Sugiyono (2020) *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suherman. Wawan (2019) *Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan*. Yogyakarta: FIK UNY.
- Sujarweni. V. Wiratna. (2020) *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku. Seru.
- Supangat. Andi (2020) *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan. Nonparametrik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno. Edi (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Umi Narimawati (2020) *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori. Dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Wexley dan Yukl (2019) *Perilaku organisasi dan psikologi personalia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Wibowo (2021) *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat . Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijaya (2020) *Pengantar Evaluasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wiratama (2021) *Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung*. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 7, No. 2, 126-133.
- Wirawan (2021) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zainal (2020) *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Sumber Jurnal:

- Amirudin, A., Hanny, R., & Anggraini, N. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai Yayasan Pendidikan Islam Mutiara Bangsa. *Bhirawa*, 5(1), 1-15.
- Aniasari, Y., & Wulansari, R. (2021). Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentra Ponselindo. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2), 139-143.
- Azwina, D., & Muttaqin, F. R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pengadilan Agama Kelas 1A di Kota Depok. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(2), 123-133.
- Firman, M., Ginanjar, H., & Nugraha, D. (2022). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Glenindo Citra Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), 161.
- Khodijah, I. (2022). *Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Doosan Dunia Busana Sukabumi* (Doctoral dissertation, ITB Ahmad Dahlan).
- Mardiana, S. (2020). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Ciputat Timur. *Jurnal Kreatif*, 8(2), 2339-0689.
- Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120.
- Nurdjati, I., & Pasaribu, V. L. D. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Negara Indonesia Divisi Perencanaan Strategis di Jakarta Pusat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(2), 151-156.
- Paeno, P. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Agra Energi Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(3), 290-306.
- Riyanti, F. N., & Komala, L. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gifas Jaya Sentosa Tangerang Selatan. *JUEB: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(4), 52-58.

- Rizky, A. N., & Ratnawati, W. (2024). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERSADA HARDANA REVORMA DI JAKARTA SELATAN. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 2693-2702.
- Sudarso, A. P., Abid, M., & Rukmana, I. J. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unggul Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 1-6.
- Wulansasi, R. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hana Bank Kantor Pusat Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1).