



Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kreativa Surya Pratama Bandung

Muhammad Rizan Nur Samsi^{1*}, Tiris Sudrartono¹

¹Politeknik Piksi Ganesha, Bandung, Indonesia

Abstract

This research aims to identify the effect of motivation and work discipline on employee performance at PT Kreativa Surya Pratama Bandung. The type of research that was tried was listed as the type of research quantitatively. In collecting information, it was tried by distributing questionnaires with a sample of 70 respondents taken from a total population of 237 people using the Slovin equation. The calculation process used in this research uses SPSS v26. The method of analyzing information uses multiple linear regression. The results of this research prove partially or t-test and simultaneously or F-test motivation and work discipline affect employee performance by proving a significant value. As well as the results of the coefficient of determination obtained at the adjusted R square value of 0.920. Which means that motivation and work discipline affect employee performance by reaching a value of 92% with the remaining 8% explained by other variables not examined in this research.

Keywords: Motivation, work discipline, employee performance.

How to cite: Samsi, M.R.N., & Sudrartono, T. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kreativa Surya Pratama Bandung. *Jurnal Kajian Manajemen dan Wirausaha*, 3(3), 124-132. <http://dx.doi.org/10.24036/jkmw02116230>



This is an open access article distributed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License which allows others to remix, tweak, and build upon the work non-commercially as long as the original work is properly cited. © 2021 by the author..

* Corresponding author: muhammadrizannursamsi@gmail.com

PENDAHULUAN

Pada era yang serba cepat dalam melakukan segala aktifitas sehari-hari, sudah banyak teknologi yang memerlukan akses dari sebuah jaringan internet seperti memesan makanan, untuk komunikasi, transportasi, atau menyelesaikan sebuah pekerjaan. Kebutuhan dalam mengakses internet menjadikan kesempatan bagi penyedia layanan internet yang dibutuhkan oleh masyarakat. Provider layanan internet memberikan solusi dengan penawaran paket internet yang terjangkau bagi masyarakat. Terutama layanan internet wifi dengan satu perangkat dapat diakses oleh siapapun, dan tanpa batasan kuota dalam mengakses internet.

Dengan bermitranya PT Kreativa Surya Pratama dengan Indihome menjadi agensi penjualan produk wifi, dengan memegang bagian Witel Bandung dan memberikan solusi terhadap klien untuk berlangganan wifi indihome. Memberikan solusi dan penawaran wifi indihome dengan berbagai paket yang disajikan terutama paket Phoenix 2P yang sudah banyak melakukan transaksi dengan klien.

Tabel 1 menunjukkan bahwa penjualan di PT. Kreativa Surya Pratama pada tahun 2020 pada bulan Februari mengalami penurunan dari bulan Januari sebesar 172 unit menjadi 126 unit dengan persentase penurunan sebesar 27%, pada bulan Maret mengalami kenaikan penjualan dari bulan Februari sebesar 126 unit menjadi 246 unit dengan persentase kenaikan sebesar 95%, lalu pada bulan April mengalami kenaikan dari bulan Maret sebesar 246 unit menjadi 329 unit dengan persentase kenaikan sebesar 34%, pada bulan Mei mengalami penurunan penjualan dari bulan April sebesar 329 unit menjadi 260 unit dengan persentase penurunan sebesar 21%, pada bulan Juni mengalami kenaikan dari bulan Mei sebesar 260 unit menjadi 262 unit dengan persentase kenaikan sebesar 1%, pada bulan Juli mengalami kenaikan dari bulan Juni sebesar 262 unit menjadi 373 unit dengan persentase kenaikan sebesar 42%, pada bulan Agustus mengalami penurunan dari bulan Juli sebesar 373 unit menjadi 284 unit dengan persentase penurunan sebesar 24%, pada bulan September mengalami penurunan dari bulan Agustus sebesar 284 unit menjadi 221 unit dengan persentase penurunan sebesar 22%, bulan Oktober mengalami penurunan dari bulan September sebesar 221 unit menjadi 78 unit dengan persentase penurunan sebesar 65%, bulan November mengalami penurunan dari bulan Oktober sebesar

78 unit menjadi 45 unit dengan persentase penurunan sebesar 42%, dan terakhir pada bulan Desember mengalami penurunan dari bulan November sebesar 45 unit menjadi 34 unit dengan persentase penurunan sebesar 24%.

Tabel 1. Jumlah penjualan wifi Indihome paket phoenix 2P tahun 2020

No	Bulan	Penjualan (Unit)	Persentase %
1.	Januari	172	0
2.	Februari	126	(27)
3.	Maret	246	95
4.	April	329	34
5.	Mei	260	(21)
6.	Juni	262	1
7.	Juli	373	42
8.	Agustus	284	(24)
9.	September	221	(22)
10.	Oktober	78	(65)
11.	November	45	(42)
12.	Desember	34	(24)

Sumber: Data penjualan PT kreatifa surya pratama Tahun 2020

Berdasarkan peneliti terdahulu yang dikemukakan dalam kesimpulan Susanto (2019), Motivasi kerja, Kepuasan kerja, serta Disiplin kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan Divisi Penjualan PT Rembaka. Ekhsan (2019), Motivasi serta Disiplin Kerja mempengaruhi secara bersama- sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Syncrum Logistics. Menurut Farisi et al. (2020), motivasi serta disiplin kerja secara simultan memberi pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Alimah et al. (2020), Motivasi serta Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan hingga memberi kesimpulan jika memakai uji secara parsial, ataupun tidak dibaurkan berarti variabel motivasi kerja serta variabel disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Pramana & Widiastini (2020), Motivasi kerja serta disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran pada UD. Nyoman. Dan terakhir Juliyanti & Onsardi (2020) Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja secara bersamaan mempengaruhi secara positif terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kota Bengkulu.

Dari data Tabel 1 tersebut dapat dilihat bahwa penjualan wifi indihome paket phoenix 2P mengalami kenaikan dan penurunan yang diduga karena motivasi dan disiplin kerja yang kurang pada karyawan dari bulan ke bulan. Serta dari kesimpulan peneliti terdahulu yang menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja dapat memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga tertarik dalam mengenali permasalahan tersebut dengan melakukan riset.

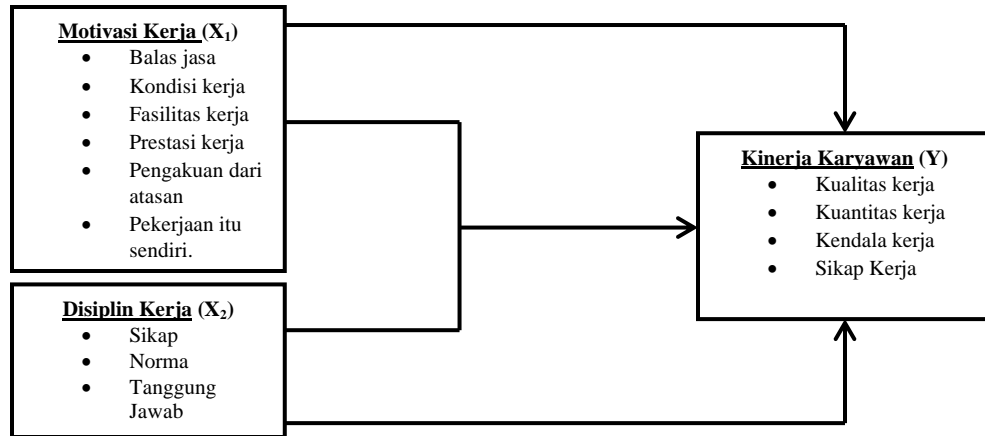
METODE

Penelitian ini menguji hubungan antara 3 variabel yaitu motivasi sebagai variabel X1, disiplin kerja sebagai variabel X2 dan kinerja karyawan (variabel Y). Hubungan variable-variabel tersebut dijelaskan pada Gambar 1. Hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H1: Motivasi mempengaruhi secara positif terhadap kinerja karyawan di PT Kreativa Surya Pratama.

H2: Disiplin kerja mempengaruhi secara positif terhadap kinerja karyawan di PT Kreativa Surya Pratama.

H3: Motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi secara positif terhadap kinerja karyawan di PT Kreativa Surya Pratama.



Gambar 1.

Kerangka Pemikiran

Metode untuk mengenali pengaruh motivasi, disiplin kerja, serta kinerja karyawan ialah metode riset deskriptif kuantitatif yang bagi Sugiyono (2013). Metode riset kuantitatif bisa dimaksud selaku metode riset yang berlandaskan pada filsafat positivisme, dipakai untuk mempelajari pada populasi ataupun sampel tertentu, pengumpulan data memakai instrument riset, analisis data bertabiat kuantitatif/statistik, bertujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditentukan.

Populasi penelitian adalah karyawan pada PT. Kreativa Surya Pratama (KSP) yang berjumlah 237 orang. Ukuran sampel dihitung menggunakan rumus Slovin dan didapatkan sampel sebanyak 70 orang.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n: Sampel

N: Populasi

e: Tingkat kesalahan, peneliti menggunakan error 10%

Sesuai persamaan tersebut, jumlah sampel yang didapat dalam riset ini ialah sebagai berikut:

$$n = \frac{237}{1 + (237 \times 0,1^2)} = 70,3264 \approx 70 \text{ dibulatkan}$$

Pengumpulan data menggunakan angket/kuesioner dengan skala Likert mulai dari sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Kuesioner yang dibuat terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Selain itu juga dilakukan uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Model untuk riset ini yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y :Kinerja Karyawan

A :Konstanta

β_1 - β_2 :Koefisien Regresi

X₁ :Motivasi

X₂ :Disiplin Kerja

e :error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil tanggapan responden mengenai indikator dari Motivasi, dapat disimpulkan dengan hasil rekapitulasi dari setiap indikator yaitu, berikut ini:

Tabel 2. Rekap tanggapan responden terhadap indikator dari motivasi

Indikator	Pernyataan	Item	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase	Kategori
Dimensi Ketentraman	Balas jasa	1.1	230	350	65,71%	Cukup Baik
	Balas jasa	1.1	230	350	65,71%	Cukup Baik
	Kondisi kerja	1.2	234	350	66,86%	Cukup Baik
	Fasilitas kerja	1.3	230	350	65,71%	Cukup Baik
	Fasilitas kerja	1.3	226	350	64,57%	Cukup Baik
Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin	Prestasi kerja	2.1	235	350	67,14%	Cukup Baik
	Pengakuan dari atasan	2.2	230	350	65,71%	Cukup Baik
	Pekerjaan itu sendiri	2.3	248	350	70,86%	Baik
Jumlah		8	1863	2800	66,54%	Cukup Baik

Dari hasil tanggapan responden mengenai indikator dari Disiplin Kerja, dapat disimpulkan dengan hasil rekapitulasi dari setiap indikator yaitu, berikut ini:

Tabel 3. Rekap tanggapan responden terhadap indikator dari disiplin kerja

Indikator	Pernyataan	Item	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase	Kategori
Sikap	Kehadiran karyawan	1.1	235	350	67,14%	Cukup Baik
	Ketepatan waktu	1.2	251	350	71,71%	Baik
	Penggunaan perlengkapan	1.3	248	350	70,86%	Baik
	Penggunaan perlengkapan	1.3	253	350	72,29%	Baik
Norma	Mematuhi peraturan perusahaan	2.1	239	350	68,29%	Baik
	Mengikuti cara kerja perusahaan	2.2	236	350	67,43%	Cukup Baik
Tanggung jawab	Pengerjaan tugas	3.1	253	350	72,29%	Baik
	Menyelesaikan tugas	3.2	243	350	69,43%	Baik
Jumlah		8	1958	2800	69,93%	Baik

Dari hasil tanggapan responden mengenai indikator dari Kinerja Karyawan, dapat disimpulkan dengan hasil rekapitulasi dari setiap indikator yaitu, berikut ini:

Tabel 4. Rekap tanggapan responden terhadap indikator dari kinerja karyawan

Indikator	Penyataan	Item	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase	Kategori
Kualitas Kerja	Ketepatan penyelesaian tugas	1.1	242	350	69,14%	Tinggi
Kuantitas Kerja	Jumlah penjualan	2.1	232	350	66,29%	Sedang
Kendala Kerja	Memahami intruksi	3.1	247	350	70,57%	Tinggi
	Inisiatif dalam bekerja	3.2	246	350	70,29%	Tinggi
Sikap Kerja	Kerja sama dengan rekan kerja	4.1	248	350	70,86%	Tinggi
	Membantu pekerjaan	4.2	251	350	71,71%	Tinggi
	Pergaulan dengan rekan kerja	4.3	244	350	69,43%	Tinggi
Jumlah		7	1710	2450	69,80%	Tinggi

Uji Validitas

Berikut hasil uji validitas menggunakan SPSS v26 untuk Variabel X1 Motivasi:

Tabel 5. Hasil uji validitas X1 motivasi

Variabel	Pernyataan	r-tabel	r-hitung	Keputusan
Motivasi	X1.1	0.2352	0.686	Valid
	X1.2	0.2352	0.777	Valid
	X1.3	0.2352	0.855	Valid
	X1.4	0.2352	0.755	Valid
	X1.5	0.2352	0.858	Valid
	X1.6	0.2352	0.894	Valid
	X1.7	0.2352	0.882	Valid
	X1.8	0.2352	0.841	Valid

Berikut hasil uji validitas menggunakan SPSS v26 untuk Variabel X2 Disiplin kerja:

Tabel 6. Hasil uji validitas X2 disiplin kerja

Variabel	Pernyataan	r-tabel	r-hitung	Keputusan
Disiplin Kerja	X2.1	0.2352	0.854	Valid
	X2.2	0.2352	0.914	Valid
	X2.3	0.2352	0.947	Valid
	X2.4	0.2352	0.932	Valid
	X2.5	0.2352	0.927	Valid
	X2.6	0.2352	0.909	Valid
	X2.7	0.2352	0.922	Valid
	X2.8	0.2352	0.938	Valid

Berikut hasil uji validitas menggunakan SPSS v26 untuk Variabel Y Kinerja karyawan:

Tabel 7. Hasil uji validitas Y kinerja karyawan

Variabel	Pernyataan	r-tabel	r-hitung	Keputusan
Kinerja Karyawan	Y.1	0.2352	0.962	Valid
	Y.2	0.2352	0.830	Valid
	Y.3	0.2352	0.944	Valid
	Y.4	0.2352	0.940	Valid
	Y.5	0.2352	0.898	Valid
	Y.6	0.2352	0,918	Valid
	Y.7	0.2352	0.871	Valid

Sesuai dengan ketentuan mengenai syarat suatu variabel dikatakan valid yaitu minimum = 0.2352 atau nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dikatakan valid. Jadi jika dibandingkan dengan tabel 6, 7, dan 8 dengan ketentuan tersebut maka variabel X1 Motivasi, X2 Disiplin Kerja, dan Y Kinerja Karyawan dikatakan valid dan dapat digunakan. Berdasarkan hasil data dengan SPSS v26.

Uji Reliabilitas

Berikut adalah hasil uji reliabilitas dari perhitungan *Cronbach's Alpha* menggunakan SPSS v26 untuk X1 Motivasi, X2 Disiplin kerja, dan Y kinerja karyawan:

Tabel 8. Hasil uji reabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Batas	Keputusan
1.	Motivasi	0.929	0.6	Andal
2.	Disiplin Kerja	0.973	0.6	Andal
3.	Kinerja Karyawan	0.965	0.6	Andal

Sesuai dengan ketentuan mengenai dasar pengambilan keputusan suatu data dikatakan andal atau reliabel jika menggunakan *Cronbach's Alpha* yaitu nilainya $> 0,6$. Maka jika dibandingkan pada tabel 9 maka hasil reabilitas variabel X₁ Motivasi dengan seluruh item yang disajikan memiliki rata-rata 0,929 $> 0,6$ kemudian X₂ Disiplin Kerja dengan seluruh item yang disajikan memiliki rata-rata 0,973 $> 0,6$ dan terakhir Y Kinerja Karyawan dengan seluruh item yang disajikan memiliki rata-rata 0,965 $> 0,6$ memenuhi kriteia serta dapat dikatakan andal atau reliabel.

Uji normalitas

Dibawah ini adalah hasil Uji Normalitas Data yang digunakan dalam mengetahui suatu variabel terdistribusi normal ataupun tidak normal dengan menggunakan metode rumus *Kolmogorov-Smirnov* yang sudah diolah dengan menggunakan SPSS V.26 ialah sebagai berikut:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.24625956
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.116
	Negative	-.078
Test Statistic		.116
Asymp. Sig. (2-tailed)		.021 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.285
Point Probability		.000

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Gambar 2. Hasil uji normalitas

Berdasarkan hasil Gambar 2 uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, memperoleh nilai sebesar 0,285. Nilai signifikan tersebut lebih besar dari 0,05. Oleh sebab itu, penulis menyimpulkan bahwa model regresi terdistribusi normal.

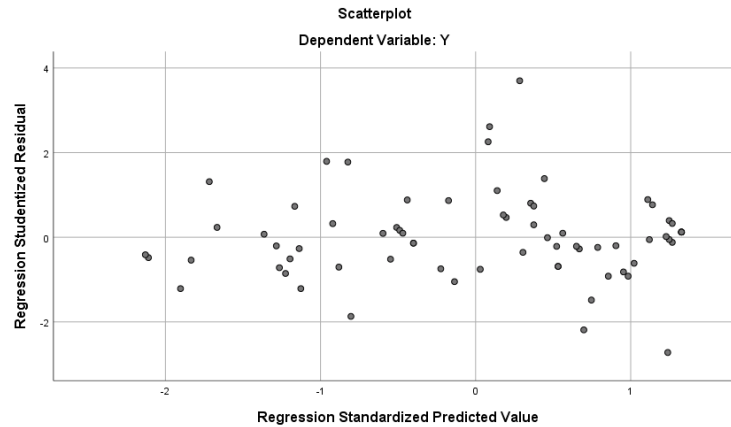
Uji Multikolinieritas

Tabel 9. Hasil uji multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient		Collinearity Statistics		
		B	Std Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.194	.899		1.328	.189		
	X1	.153	.062	.164	2.482	.016	.266	3.762
	X2	.685	.055	.817	12.399	.000	.266	3.762

Nilai *Tolerance* dalam X1 motivasi dan X2 disiplin kerja yaitu 0,489 lebih besar dari 0,1. Serta nilai VIF pada variabel X1 motivasi dan X2 disiplin kerja ialah 2,046. Menunjukkan tidak terjadinya multikolinieritas pada variabel yang diteliti.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari Gambar 3 dapat dilihat dari *scatterplot* tidak membentuk sebuah pola dan pola tersebut menyebar, menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel X1 motivasi dan X2 disiplin kerja terhadap variabel Y kinerja karyawan.

Regresi linier berganda

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada Tabel 9 menunjukkan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Dari rumus tersebut, sehingga disimpulkan bahwa:

1. Nilai Konstanta sebesar 1,194, berarti bila tidak terjadi perubahan variabel motivasi dan disiplin kerja (nilai X1 dan X2 adalah 0 (nol)) sehingga kinerja karyawan pada penjualan PT Kreativa Surya Pratama ada sebesar 1,194 satuan
2. Nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,153, berarti jika variabel X1 motivasi meningkat sebanyak 1% dengan asumsi variabel X2 disiplin kerja serta konstanta (a) adalah 0 (nol), sehingga kinerja karyawan dalam penjualan PT Kreativa Surya Pratama meningkat sebanyak 0,153. Perihal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi yang ada berkontribusi positif pada kinerja karyawan, maka semakin besar motivasi pada karyawan di PT Kreativa Surya Pratama, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,685, berarti jika variabel X2 disiplin kerja meningkat sebanyak 1% dengan asumsi variabel X1 motivasi serta konstanta (a) adalah 0 (nol), sehingga kinerja karyawan dalam penjualan PT Kreativa Surya Pratama meningkat sebesar 0,685. Perihal tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berkontribusi positif pada kinerja karyawan, maka makin besar disiplin kerja pada karyawan di PT Kreativa Surya Pratama, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.

Uji parsial (Uji t)

Hasil uji t menggunakan SPSS v26 (Tabel 9) dengan melihat baris, kolom t, dan sig dapat diinterpretasikan berikut ini:

1. Pengaruh motivasi pada kinerja karyawan (H1)
Variabel X1 motivasi memberi pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kreativa surya pratama. Perihal ini dapat dilihat dari signifikan X1 $0,016 < 0,05$ serta nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,482 > 1,99601$). Sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Oleh karena itu, hipotesis mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan diterima secara parsial.
2. Pengaruh disiplin kerja pada kinerja karyawan (H2)
Variabel X2 disiplin kerja memberi pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kreativa surya pratama. Perihal ini dapat dilihat dari signifikan X2 $0,000 < 0,05$ serta nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($12,399 > 1,99601$). Sehingga H0 ditolak dan H2 diterima. Oleh karena itu, hipotesis mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan diterima secara parsial.

Uji Simultan (Uji F)

Berikut hasil uji F menggunakan SPSS v26 disajikan pada Tabel 10

Tabel 10. Hasil uji simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4156.991	2	2078.495	399.995	.000 ^b
	Residual	348.152	67	5.196		
	Total	4505.143	69			

Dari nilai perhitungan pada Tabel 10 terlihat bahwa hasil nilai F_{hitung} sebesar 399,995 dan F_{tabel} adalah 3,13 sehingga F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} $399,995 > 3,13$, dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ kesimpulan yang didapat bahwa H_0 dan H_3 diterima serta variabel X_1 motivasi dan X_2 disiplin kerja memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kreativa Surya Pratama secara bersamaan.

Koefisien determinasi (R^2)

Berikut hasil koefisien menggunakan SPSS v26 disajikan pada Tabel 11.

Tabel 11. Hasil koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	.961 ^a	.923	.920	2.280

Nilai koefisien determinasi yang ditentukan pada nilai dari *adjusted r square* yang didapat ialah 0,920. Artinya variabel bebas memiliki 92% kemampuan untuk menjelaskan variabel terikat dan sisanya 8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibicarakan dalam riset ini, seperti keahlian atau pengalaman karyawan PT Kreativa Surya Pratama.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil persentase dari skor tanggapan kuesioner mengenai Motivasi adalah sebesar 66,54%. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi di PT Kreativa Surya Pratama termasuk dalam kriteria yang Cukup Baik, secara keseluruhan tanggapan responden tentang Motivasi dinyatakan Cukup Baik. Balas jasa merupakan indikator dari Motivasi yang memiliki nilai paling rendah, sedangkan nilai yang paling tinggi adalah indikator Pekerjaan itu sendiri.

1. Berdasarkan hasil persentase dari skor tanggapan kuesioner mengenai Disiplin kerja adalah sebesar 69,93%. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja di PT Kreativa Surya Pratama termasuk dalam kriteria yang Baik, secara keseluruhan tanggapan responden tentang Disiplin Kerja dinyatakan Baik. Kehadiran karyawan merupakan indikator dari Disiplin Kerja yang memiliki nilai paling rendah, sedangkan nilai yang paling tinggi adalah indikator Pengerjaan tugas.
2. Berdasarkan hasil persentase dari skor tanggapan kuesioner mengenai Kinerja Karyawan adalah sebesar 69,80%. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan di PT Kreativa Surya Pratama termasuk dalam kriteria yang tinggi, secara keseluruhan jawaban responden tentang variabel Kinerja Karyawan dinyatakan tinggi. Jumlah penjualan merupakan indikator dari Disiplin Kerja yang memiliki nilai paling rendah, sedangkan nilai yang paling tinggi adalah indikator Membantu pekerjaan.
3. Dilihat dari hasil penelitian, bahwa koefisien determinasi yang didapat pada *adjusted R square* sebesar 0,920. Artinya kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat yaitu 92%, serta sisanya 8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak tercakup dalam riset ini.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Alimah, V. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT*. *Kahatex*. 3(2), 58–69.
- Ekhsan, M. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 13(1).
- Farisi, S., Irawati, J., & Fahmi, M. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 4(1), 15–33.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* (7th ed.). Universitas Diponegoro.

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Juliyanti, B. and O. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1(2), 109–116.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan Se)*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Prenada Media Group.
- Pramana, I. M. D., & Widiastini, N. M. A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Pada UD. Nyoman. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(2), 122–131.
<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/26800>
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan PT. Rembaka. 7(1).
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.