

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER INTI TANAMAN KAB CIANJUR

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT SUMBER INTI TANAMAN KAB CIANJUR

Muhammad Bagja Putra Asmara¹, Tedi Pitri²

^{1,2}STIE PASIM SUKABUMI

¹bagjaputra5450@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Inti Tanaman Kab Cianjur. Jenis penelitian yang dilakukan adalah Kuantitatif Deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sumber Inti Tanaman sebanyak 40 Orang yang diperoleh dengan menggunakan non probability sampling dengan Teknik sampling jenuh. Untuk menguji instrument penelitian menggunakan pengujian uji Reliabilitas, uji Validitas dan uji Asumsi Klasik, kemudian untuk analisis pengaruh menggunakan analisis korelasi Pearson Product Moment, Analisis Koefisien Determinasi, dan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis korelasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar $r = 0,624$ atau 62,4% yang termasuk korelasi kuat dan searah karena berada pada interval 0,600-0,799. Dan nilai korelasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar $r = 0,764$ atau 76,4% yang termasuk korelasi kuat dan searah karena berada pada interval 0,600 0,799. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi besarnya kontribusi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang ditunjukkan dengan nilai R square Sebesar 0,745 atau 74,5% dan sisanya 25,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT Sumber Inti Tanaman Kab Cianjur. The type of research conducted is Quantitative Description. The population in this study were 40 employees of PT Sumber Inti Tanaman obtained using non-probability sampling with saturated sampling techniques. To test the research instrument using Reliability test, Validity test and Classical Assumption test, then for influence analysis using Pearson Product Moment correlation analysis, Determination Coefficient Analysis, and multiple linear regression analysis. Based on the results of the correlation analysis of Work Motivation on Employee Performance of $r = 0.624$ or 62.4% which is included in the strong and unidirectional correlation because it is in the interval 0.600-0.799. And the correlation value of Work Discipline

Article History

Received: July 2025

Reviewed: July 2025

Published: July 2025

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

to Employee Performance is $r = 0.764$ or 76.4% which is included in the strong and unidirectional correlation because it is in the interval of 0.600 0.799. Based on the results of the analysis of the determination coefficient, the contribution of Work Motivation and Work Discipline to Employee Performance is indicated by the R square value of 0.745 or 74.5% and the remaining 25.5% is influenced by other variables not examined in this study.
Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

PT Sumber Inti Tanaman berdiri pada tahun 2020, PT Sumber Inti Tanaman merupakan Perusahaan yang bergerak di bidang penanaman pohon alpukat, yang beralamat di Kp Kiara Mekar Kab Cianjur. PT Sumber Inti Tanaman memperoleh izin usaha di bidang penanaman pohon alpukat dengan Nomor NIB 0107240015164. PT Sumber Inti Tanaman mempunyai Visi Meningkatkan taraf hidup para petani dan Masyarakat sekitar, Menjadikan daerah Takokak Kawasan Perkebunan yang produktif, Menjaga kelestarian alam dengan berinovasi dalam Teknik Perkebunan dan pertanian dan mempunyai misi Mandiri bibit Alpukat, Tin, kelengkeng dan durian untuk pengembangan area Perkebunan buah.

Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Seorang karyawan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja menurut **Adi Robith Setiana (2019:129)** adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu. Motivasi Kerja Menurut **Robbins & Judge (2021:222)** Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan Tingkat Upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan Upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut **Malayu Hasibuan (2020:193)** Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan Perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Disiplin Kerja yang baik bagi karyawan merupakan harapan dari kantor sesuai dengan harapan pimpinan pada Sumber Inti Tanaman. Adapun rekapitulasi absensi karyawan pada bulan Oktober 2023 - September 2024

**Tabel 1.1.Rekapitulasi Absensi Kehadiran Karyawan PT Sumber Inti Tanaman
Periode Oktober 2023 - September 2024**

NO	Bulan	Jumlah Karyawan	Kasus karyawan Terlambat	Persentase Keterlambatan
1	Oktober 2023	40	5 orang	12,5%
2	November 2023	40	10 orang	25%
3	Desember 2023	40	7 orang	17,5%
4	Januari 2024	40	12 orang	30%
5	Februari 2024	40	7 orang	17,5%
6	Maret 2024	40	15 orang	37,5%
7	April 2024	40	25 orang	62,5%
8	Mei 2024	40	27 orang	67,5%
9	Juni 2024	40	15 orang	37,5%
10	Juli 2024	40	18 orang	45%
11	Agustus 2024	40	25 orang	62,5%

Sumber: PT Sumber Inti Tanaman 2024

Berdasarkan data diatas jumlah karyawan yang terlambat berubah ubah setiap bulan nya dari total karyawan keseluruhan sebanyak 40 orang. Pada bulan April dan Mei jumlah karyawan yang terlambat cukup banyak yaitu 25 dan 27 orang. Sedangkan pada bulan juni mengalami penurunan yang cukup signifikan yaitu sebanyak 15 orang. Setelah dilakukan observasi ternyata pada awal bulan juni Perusahaan memberikan reward kepada karyawan yang disiplin. Pada bulan Agustus karyawan yang terlambat yaitu 25 orang dan pada bulan September jumlah keterlambatan karyawan mengalami kenaikan yaitu 30 orang, hal ini dikarenakan kurang adanya arahan mengenai peraturan dari Perusahaan. Hal ini perlu menjadi perhatian serius dari pihak pimpinan, karena masih ada permasalahan dalam hal kinerja karyawan, yaitu masih banyaknya karyawan yang datang tidak tepat waktu, masih ditemukannya karyawan yang tidak ada ditempatnya disaat jam kerja, Gambaran-gambaran tersebut tentunya tidak lepas dari pengaruh faktor-faktor seperti: motivasi, kedisiplinan, dan kepuasan,

Motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja dalam hal ini yaitu keterlambatan karyawan. Saat motivasi kerja karyawan baik, karyawan akan bersemangat dalam bekerja dan akan datang tepat waktu juga bekerja dengan efektif dan efisien. Sebaliknya saat motivasi kerja karyawan menurun, karyawan akan tidak bersemangat dalam bekerja, akan lebih sering tidak mentaati peraturan perusahaan.

Dengan melihat kedua faktor tersebut yaitu motivasi dan disiplin kerja merupakan aspek penting dalam membangkitkan kinerja karyawan. Akan menciptakan suatu iklim kerja yang kondusif sehingga dapat bersinergi dengan meningkatkan semangat atau kegairahan kerja karyawan untuk mencapai tujuan Perusahaan. Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik akan melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Inti Tanaman”**

Perumusan Masalah

1. Bagaimana Motivasi kerja, disiplin kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Sumber Inti Tanaman
2. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Inti Tanaman
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT Sumber Inti Tanaman
4. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT Sumber Inti Tanaman

Maksud dan Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan kinerja karyawan pada PT Sumber Inti Tanaman
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Inti Tanaman
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Inti Tanaman
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Inti Tanaman

Kerangka Pemikiran

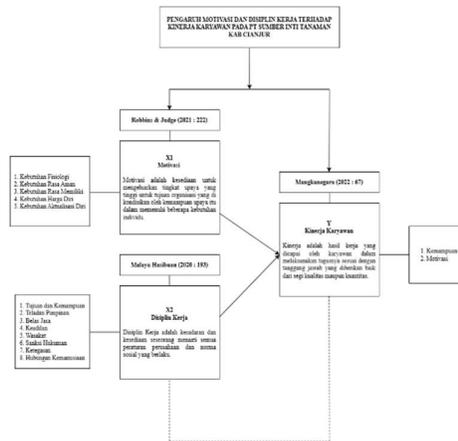
Motivasi Kerja Menurut **Robbins & Judge (2021:222)** Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan Tingkat Upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan Upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu.

Disiplin kerja, menurut **Malayu Hasibuan (2020:193)** Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan Perusahaan dan norma norma social yang berlaku.

Menurut **Mangkunegara (2022:67)** kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Berdasarkan penjabaran diatas maka disusun kerangka pemikiran yang dapat menjadi landasan dalam penulisan penelitian ini. Kerangka penelitian dapat digambarkan sebagai berikut.

Gambar 1.1

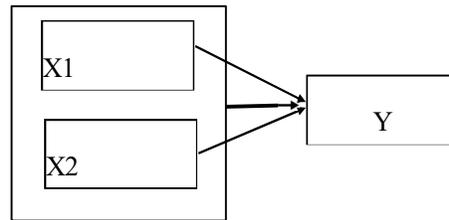


Sumber: Diolah penulis 2024

Kerangka Pemikiran Penelitian

Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja merupakan persoalan yang tidak dapat dihindari yang dapat memberikan dampak baik atau buruknya terhadap kinerja karyawan. Untuk menyederhanakan hubungan sebab akibat antar variabel dalam penelitian, dapat dilihat pada gambar paradigma penelitian.

Gambar 1.2. Paradigma Penelitian



Keterangan:

Variable X1: Motivasi

Variable X2: Disiplin Kerja

Variable Y: Kinerja Karyawan

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah dan kerangka pemikiran penelitian maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian : Terhadap hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT Sumber Inti Tanaman, waktu penelitian dilaksanakan terhitung dari bulan September 2024 - Maret 2025

II. TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi (X1)

Motivasi Kerja Menurut **Robbins & Judge (2021:222)** Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan Tingkat Upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan Upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu.

Hasibuan dalam Firdaus dan Suarni (2022:59) menyebutkan bahwa motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias guna mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu.

adapun beberapa dimensi yang dikembangkan dalam indikator terkait Motivasi antara lain:

1. Kebutuhan Fisiologi
2. Kebutuhan Rasa Aman
3. Kebutuhan Rasa Memiliki
4. Kebutuhan Harga Diri
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Disiplin Kerja (X2)

Menurut **Melayu Hasibuan (2020:193)** Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati Semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pendapat lain menurut **Sutrisno (2019:87)** Disiplin adalah sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan norma norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya. Adapun dimensi dari disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pimpinan
3. Balas Jasa
4. Keadilan
5. Wasakat
6. Sanksi Hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan Kemanusiaan

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja menurut **Adi Robith Setiana (2019:129)** adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun menurut **Sinambela (2020:480)** mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Tingkat kinerja yang baik berdampak positif bagi perusahaan Agar dapat mencapai tujuan.

Adapun dimensi dari Kinerja Karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan
2. Motivasi

III. METODOLOGI PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Berdasarkan metode yang digunakan, maka penelitian yang dilakukan menggunakan kuesioner. Menurut **Sugiyono (2022:142)** Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Apabila dilihat berdasarkan tingkat eksplansi, metode penelitian yang penulis gunakan merupakan gabungan dari metode deskriptif dan metode asosiatif. Menurut **sugiyono (2022:66)** Hipotesis Deskriptif merupakan jawaban sementara terhadap masalah deskriptif, yaitu berkenaan dengan variable mandiri. Sementara hipotesis asosiatif menurut **sugiyono (2022:69)** hipotesis asosiatif adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu menanyakan hubungan antara dua variable atau lebih. Strategi penelitian asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana variable X (Variable Bebas) yakni Motivasi kerja (X1) disiplin kerja (X2) terhadap variable Y (variable terikat) yaitu kinerja karyawan, secara pasrial maupun simultan.

Populasi dan Sampel

Populasi menurut **Sugiyono (2022:80)** adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun jumlah populasi dari penelitian ini 40 orang karyawan PT Sumber Inti Tanaman.

Sample Menurut **Sugiyono (2022:81)** adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan

Adapun Teknik Sampling yang digunakan dalam peneltian ini adalah Nonprobability Sampling artinya Teknik pengambilan sample yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Maka Teknik yang digunakan dalam penentuan jumlah sampel adalah dengan menggunakan metode sampling jenuh. Menurut **sugiyono (2022:85)** sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang karyawan PT Sumber Inti Tanaman.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara mengedarkan daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden yang akan dijadikan sampel dari populasi. Teknik ini dilakukan untuk mendapatkan data primer dan melengkapi data yang telah didapat dalam hal ini di berikan angket, yaitu memberikan daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden yang menjadi sampel dalam penelitian.

Operasional Variabel

Dalam penelitian ini, variabel yang diteliti terdiri dari variabel independen yaitu Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).
 untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3.3 berikut ini.

Tabel 3.3. Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala	No Butir
Motivasi Kerja (X1)	Menurut Robbins & Judge (2018:127) Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan Tingkat Upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan Upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu.	Kebutuhan Fisiologi	1. Kebutuhan Hidup	Ordinal	1
			2. Kebutuhan jam istirahat cukup		2
		Kebutuhan Rasa Aman	1. Kebutuhan Perlindungan	Ordinal	3
			2. Kenyamanan Lingkungan kerja		4
		Kebutuhan Rasa Memiliki	1. Kebutuhan diterima dengan baik	Ordinal	5
			2. Kebutuhan Bekerja Sama		6
		Kebutuhan Harga Diri	1. Kebutuhan dihormati	Ordinal	7
			2. Kebutuhan dihargai		8
		Kebutuhan Aktualisasi Diri	1. Kebutuhan Skill	Ordinal	9
			2. Kebutuhan Berpendapat		10
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan Perusahaan dan norma norma social yang berlaku. Sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya.	Tujuan dan Kemampuan	1. Beban Pekerjaan sesuai kemampuan	Ordinal	1
			2. Bekerja bersungguh sungguh		2
		Teladan Pimpinan	1. Menerima arahan dari atasan	Ordinal	3
		Balas Jasa	1. Target pekerjaan Tercapai	Ordinal	4
			2. Gaji yang di terima sesuai dengan tanggung jawab		5

	Malayu Hasibuan (2020:193)	Keadilan	1. Atasan yang selalu adil	Ordinal	6
			2. Beban kerja cukup adil		7
		Wasakat	1. Waktu kerja yang sesuai dan efektif	Ordinal	8
		Sanksi Hukuman	1. Taat terhadap prosedur kerja	Ordinal	9
		Ketegasan	1. Siap dikenakan sanksi apabila datang terlambat	Ordinal	10
		Hubungan Manusia	1. Memiliki hubungan yang baik dengan atasan	Ordinal	11
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Mangkunegara (2022:67) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan	Kemampuan	1. Penempatan Posisi Pekerjaan	Ordinal	1
			2. Beban Kerja		2
			3. Pencapaian Target		3
			4. Efisiensi Kerja		4
		Motivasi	5. Penurunan Jabatan	Ordinal	5
			1. Pekerjaan tetap	Ordinal	6
			2. Kompensasi Pekerjaan		7
			3. Fasilitas Kerja	Ordinal	8
			4. Jaminan Pekerjaan		9
			5. Tunjangan Pekerjaan	Ordinal	10

Sumber : Diolah Sendiri 2025

Uji Instrumen

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2021: 176) uji reliabilitas menunjukkan seberapa jauh instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik cronbach.

Uji Validitas

Menurut sugiyono (2022:126), analisis faktor yang dilakukan dengan cara mengkorelasikan jumlah skor faktor dengan skor total. Bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan construct yang kuat. Jadi berdasarkan analisis faktor itu dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut V Wiratna Sujarweni (2023:68) uji normalitas merupakan salah satu bagian dari uji persyaratan analisis data yang artinya sebelum kita melakukan analisis seperti uji signifikan atau uji hubungan, data yang kita punya harus diuji dulu kenormalannya.

Uji Multikolinieritas

Menurut V Wiratna Sujarweni (2023:143) Uji Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variable independen yang memiliki kemiripan antarvariabel independen dalam suatu model. Kemiripan antarvariabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut V Wiratna Sujarweni (2023:144) Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan varian residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastitas

Analisi Deskriptif

Menurut Sugiyono (2022:147) Statistik Deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Analisis Korelasi

Menurut Sugiyono (2022:184) mengemukakan bahwa “Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar hubungan dua variabel atau lebih, arah dinyatakan dalam hubungan positif dan negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi.” Dibawah ini terdapat tabel koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 3.4
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisiensi Korelasi

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Analisis Determinasi

Koefisien determinasi dilambangkan dengan r^2 . Nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai variabel dependen yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linear dengan variabel independen.

Analisis Regresi Berganda

Menurut Wiratna Sujarweni (2023:123) Regresi Linier Berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independent. Model persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α = konstanta

b_1 b_2 = Koefisien Regresi variabel independent

X_1 = Motivasi

X_2 = Displin Kerja

E = Standard Error

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**Uji Reliabilitas Instrumen Motivasi (X1)****Tabel 4.4****Uji Reliabilitas Instrumen Motivasi (X1)
Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	10

(Sumber : *Output Spss 29.0 Diolah Sendiri, 2025*)

Nilai Reliabilitas Motivasi Kerja dari 10 item pertanyaan diperoleh nilai Alpha Cronbach's (a) Sebesar 0.898 artinya nilai reliabel sama dengan $\alpha > 0.600$ yang berarti instrument variabel Motivasi kerja reliable, yang artinya pernyataan indikator Motivasi kerja dapat dipercaya sebagai alat untuk mengumpulkan data atau jawaban responden yang konsisten dan seragam.

Uji Reliabilitas Instrumen Disiplin Kerja (X2)**Tabel 4.5****Uji Reliabilitas Instrumen Disiplin Kerja (X2)
Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	11

(Sumber : *Output Spss 29.0 Diolah Sendiri, 2025*)

Nilai Reliabilitas variabel Disiplin Kerja dari 11 item pertanyaan diperoleh nilai Alpha Cronbach's (a) Sebesar 0.910 artinya nilai reliabel sama dengan $\alpha > 0.600$ yang berarti instrument variabel Disiplin Kerja reliable, yang artinya pernyataan indikator Disiplin Kerja dapat dipercaya sebagai alat untuk mengumpulkan data atau jawaban responden yang konsisten dan seragam.

Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.6. Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)
Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	10

(Sumber: *Output Spss 29.0* Diolah Sendiri, 2024)

Nilai Reliabilitas variabel Kinerja Karyawan dari 10 item pertanyaan diperoleh nilai Alpha Cronbach's (a) Sebesar 0.925 artinya nilai reliabel sama dengan $\alpha > 0.600$ yang berarti instrument variabel Kinerja Karyawan reliabel, yang artinya pernyataan indikator Kinerja Karyawan dapat dipercaya sebagai alat untuk mengumpulkan data atau jawaban responden yang konsisten dan seragam.

Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi (X1)

Tabel 4.7. Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi (X1)

Pernyataan	r Dengan Rata-Rata	Nilai Kritis	Keterangan
X1.1	0.325	0.3	Valid
X1.2	0.715	0.3	Valid
X1.3	0.610	0.3	Valid
X1.4	0.781	0.3	Valid
X1.5	0.851	0.3	Valid
X1.6	0.494	0.3	Valid
X1.7	0.565	0.3	Valid
X1.8	0.772	0.3	Valid
X1.9	0.562	0.3	Valid
X1.10	0.450	0.3	Valid

Nilai Kritis r diambil dari tabel kritis 0.3 pada N=40

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Motivasi tersebut, maka responden dapat menjawab semua butir pertanyaan. Dimana hasilnya dari 10 pernyataan indikator variabel Motivasi dinyatakan valid, artinya ke- 10 pernyataan tersebut dapat mengukur apa yang hendak di ukur yaitu mengukur variabel Motivasi.

Uji Validitas Instrumen Variabel Disiplin Kerja (X2)**Tabel 4.8**

Pernyataan	r Dengan Rata-Rata	Nilai Kritis	Keterangan
X2.1	0.680	0.3	Valid
X2.2	0.769	0.3	Valid
X2.3	0.597	0.3	Valid
X2.4	0.696	0.3	Valid
X2.5	0.744	0.3	Valid
X2.6	0.691	0.3	Valid
X2.7	0.770	0.3	Valid
X2.8	0.562	0.3	Valid
X2.9	0.554	0.3	Valid
X2.10	0.792	0.3	Valid
X2.11	0.755	0.3	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja tersebut, maka responden dapat menjawab semua butir pertanyaan. Dimana hasilnya dari 11 pernyataan indikator variabel Disiplin Kerja dinyatakan valid, artinya ke- 11 pernyataan tersebut dapat mengukur apa yang hendak di ukur yaitu mengukur variabel Disiplin Kerja.

Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y)**Tabel 4.9. Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Pernyataan	r Dengan Rata-Rata	Nilai Kritis	Keterangan
Y2.1	0.609	0.3	Valid
Y2.2	0.758	0.3	Valid
Y2.3	0.891	0.3	Valid
Y2.4	0.723	0.3	Valid
Y2.5	0.773	0.3	Valid
Y2.6	0.793	0.3	Valid
Y2.7	0.857	0.3	Valid
Y2.8	0.767	0.3	Valid
Y2.9	0.788	0.3	Valid
Y2.10	0.797	0.3	Valid

Nilai Kritis r diambil dari tabel kritis 0.3 pada N=40

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan tersebut, maka responden dapat menjawab semua butir pertanyaan. Dimana hasilnya dari 10 pernyataan indikator variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid, artinya ke- 10 pernyataan tersebut dapat mengukur apa yang hendak di ukur yaitu mengukur variabel Kinerja Karyawan.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas Data

Tabel 4.10
Output Uji Normalitas Dengan Npar Test 1 Sample K-S
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

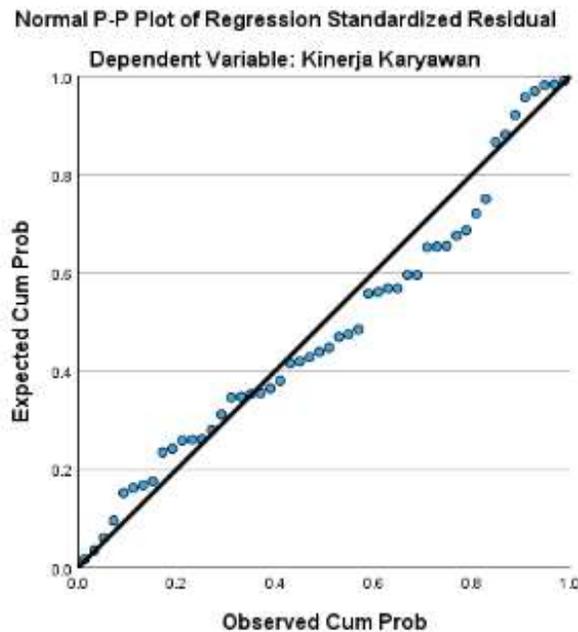
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.09665493
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.120
	Negative	-.080
Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.191
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.144
	99% Confidence Lower Bound	.135
	Interval Upper Bound	.142

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1314643744.

(Sumber: *Output Spss 29.0* Diolah Sendiri, 2025)

Dari hasil tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa nilai Asymp Sig (2-tailed) dan diperoleh nilai signifikasi sebesar 0,191. Artinya nilai Asymp Sig lebih besar dari pada 0,05 ($0,191 > 0,05$). Maka berdasarkan Npar Test K-S dapat dikatakan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal. Adapun pengujian uji normalitas menggunakan grafik P-Plot, sebagai berikut.

Gambar 4.1. Grafik P-Plot Uji Normalitas



Berdasarkan gambar 4.1 grafik P-Plot diatas, jika melihat gambar diatas dapat disimpulkan, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas dan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.11
Output Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.303	.208			-1.457	.152		
	Motivasi Kerja	-.049	.098	-.044		-.497	.622	.352	2.922
	Disiplin Kerja	1.030	.094	.970		10.978	<,001	.352	2.922

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: *Output Spss 29.0 Diolah Sendiri, 2025*)

Berdasarkan hasil tabel 4.11 uji multikolinearitas, menjelaskan bahwa.

1) Nilai Tolerance

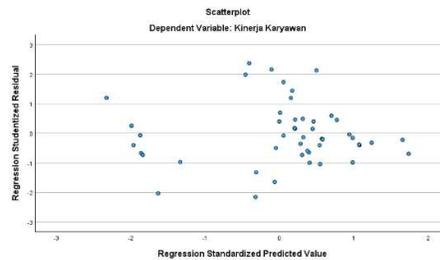
- a. Hasil perhitungan nilai Tolerance untuk Motivasi Kerja (X1) Dimana terdapat nilai tolerance 0,352 nilai tersebut diatas atau lebih besar dari 0,10 (tolerance>0,10) yang berarti tidak terdapat korelasi antara variabel independent.
- b. Hasil perhitungan nilai Tolerance untuk Disiplin Kerja (X2) Dimana terdapat nilai tolerance 0,352 nilai tersebut diatas atau lebih besar dari 0,10 (tolerance>0,10) yang berarti tidak terdapat korelasi antara variabel independent.

2) Nilai Variance Inflation Factor (VIF)

- a. Hasil perhitungan Variance Inflation Factor (VIF) untuk Motivasi Kerja (X1), menunjukkan hasil 2,922 yang berarti variabel memiliki nilai VIF lebih kecil atau dibawah 10 (VIF 2,922<10), dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antara variabel independent dalam model regresi dalam penelitian ini.
- b. Hasil perhitungan Variance Inflation Factor (VIF) untuk Disiplin Kerja (X2), menunjukkan hasil 2,922 yang berarti variabel memiliki nilai VIF lebih kecil atau dibawah 10 (VIF 2,922<10), dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antara variabel independent dalam model regresi dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.2. Output Uji Heteroskedastisitas



(Grafik Scatter Plot)

(Sumber: *Output Spss 29.0 Diolah Sendiri, 2025*)

Berdasarkan gambar 4.2 hasil uji heteroskedastisitas diatas, maka dapat dilihat sebaran titik-titik yang acak, baik di atas maupun di bawah angka 0 dari sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini model ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Penilaian Instrumen Variabel Motivasi (X1)

Tanggapan dan Penilaian 40 Responden Pada 10 Indikator Variabel Motivasi (X1)

Berdasarkan hasil penilaian variabel Motivasi Kerja yang terdiri dari 10 indikator, dari Analisa tersebut dapat disimpulkan bahwa 10 indikator yang dinilai sesuai oleh responden.

Penilaian Instrumen Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tanggapan dan Penilaian 40 Responden Pada 11 Indikator Variabel Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan hasil penilaian variabel Disiplin Kerja yang terdiri dari 11 indikator, dari Analisa tersebut dapat disimpulkan bahwa 11 indikator yang dinilai sesuai oleh responden.

Penilaian Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tanggapan dan Penilaian 40 Responden Pada 10 Indikator Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penilaian variabel Kinerja Karyawan yang terdiri dari 10 indikator, dari Analisa tersebut dapat disimpulkan bahwa 10 indikator yang dinilai sesuai oleh responden

Analisis Korelasi

Analisa Korelasi Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.46

Output Uji Analisis Korelasi Person X1 terhadap Y

Correlations		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.624
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	40	40
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.624	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	40

(Sumber: *Output Spss 29.0 Diolah Sendiri, 2025*)

Berdasarkan Tabel 4.54 output Uji analisis korelasi person pada tabel diperoleh nilai korelasi yaitu, Variabel Motivasi Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar $r = 0,624$ atau 62,4% yang berarti berada diantara 0,600-0,799, yang artinya memiliki hubungan yang kuat dan searah. Sifat hubungan yang positif yang artinya jika variabel Motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat pula

Analisis Korelasi Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.47
Output Uji Analisis Korelasi Person X2 terhadap Y

Correlations

		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.764
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	40	40
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.764	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	40

(Sumber: Output Spss 29.0 Diolah Sendiri, 2025)

Berdasarkan Tabel 4.47 output Uji analisis korelasi person pada tabel diperoleh nilai korelasi yaitu, Variabel Disiplin Kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar $r = 0,764$ atau 76,4% yang berarti berada diantara 0,600-0,799, yang artinya memiliki hubungan yang kuat dan searah. Sifat hubungan yang positif yang artinya jika variabel Disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat pula

Analisis Koefisien Determinasi C

Tabel 4.48

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.745	.714	.532

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

Output Uji Koefisien Determinasi

(Sumber: Output Spss 29.0 Diolah Sendiri, 2025)

Berdasarkan perhitungan tabel 4.48 diatas, maka dapat diketahui besarnya angka koefisien determinasi (KD) yaitu sebesar 0,745 atau 74,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) secara simultan memberikan kontribusi pengaruh sebesar 74,5% terhadap kinerja karyawan (Y) dan sisanya 25,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Analisis Regresi Linear Berganda (RLB)

Tabel 4.49
Output Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	59.819	11.561		5.174	<.001
Motivasi Kerja	.490	.184	.196	1,233	<.001
Disiplin Kerja	.727	.211	.672	5.073	<.001

a. Dependent Variable: Y

(Sumber: Output Spss 29.0 Diolah Sendiri, 2025)

Berdasarkan tabel 4.56 output spss uji regresi linear berganda yaitu tabel *coefisients*^a. diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 59.819, sedangkan nilai koefisien variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,490 dan variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,727, sehingga dengan demikian persamaan regresinya dapat ditulis :

$$Y = 59.819 + 0,490 X1 + 0,727 X2$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) memiliki nilai sebesar 59.819, menyatakan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) tidak ada kenaikan atau sama dengan nilai 0, maka besarnya nilai kinerja sebesar 59.819
2. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,490 dan bertanda positif. Artinya jika variabel Motivasi Kerja meningkat 1 kali, maka akan menyebabkan nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,490 kali. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,727 dan bertanda positif. Artinya jika variabel Disiplin Kerja meningkat 1 kali, maka akan menyebabkan nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,727 kali. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Inti Tanaman Kab Cianjur maka dapat disimpulkan bahwa:Penilaian variable Motivasi, Disiplin Kerja dan kinerja karyawan, yaitu:

1. Penilaian variable Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan kinerja karyawan, yaitu:
 - 1). Berdasarkan hasil penilaian variabel Motivasi Kerja yang terdiri dari 10 indikator, dari Analisa tersebut dapat disimpulkan bahwa 10 indikator yang dinilai sesuai oleh responden.
 - 2). Berdasarkan hasil penilaian variabel Disiplin Kerja yang terdiri dari 11 indikator, dari Analisa tersebut dapat disimpulkan bahwa 11 indikator yang dinilai sesuai oleh responden.
 - 3). Berdasarkan hasil penilaian variabel Kinerja Karyawan yang terdiri dari 10 indikator, dari Analisa tersebut dapat disimpulkan bahwa 10 indikator yang dinilai sesuai oleh responden.

2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Inti Tanaman Kab Cianjur. nilai korelasi Variabel Motivasi Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar $r = 0,624$ atau 62,4% yang berarti berada diantara 0,600-0,799, yang artinya memiliki hubungan yang kuat dan searah. Sifat hubungan yang positif yang artinya jika variabel Motivasi Kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat pula.
3. Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Inti Tanaman Kab Cianjur. nilai korelasi yaitu, Variabel Disiplin Kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar $r = 0,764$ atau 76,4% yang berarti berada diantara 0,600-0,799, yang artinya memiliki hubungan yang kuat dan searah. Sifat hubungan yang positif yang artinya jika variabel Disiplin Kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat pula.
4. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Inti Tanaman Kab Cianjur. secara simultan memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,745 atau 74,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) secara simultan memberikan kontribusi pengaruh sebesar 74,5% terhadap kinerja karyawan (Y) dan sisanya 25,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan judul pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Inti Tanaman Kab Cianjur, dapat disarankan bahwa :

1. Untuk variabel Motivasi Kerja disarankan kepada pemimpin PT Sumber Inti Tanaman Kab Cianjur untuk meningkatkan motivasi kerja pada karyawan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan secara adil terhadap prestasinya dalam bekerja yaitu dengan adanya pemberian bonus, bingkisan dan piagam bagi karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi yaitu karyawan yang tidak pernah datang terlambat ke kantor, tidak pernah alfa, dan karyawan yang rajin dalam bekerja sehingga pekerjaan mereka sering selesai tepat waktu. Hal ini dapat membuat karyawan menjadi termotivasi dalam bekerja sehingga mereka akan bekerja dengan giat dan baik dan adanya perasaan dihargai oleh perusahaan. Selain itu perusahaan juga disarankan untuk dapat meningkatkan terjalinnya interaksi yang baik antar karyawan yaitu dengan acara pertemuan yang dapat dilakukan secara rutin seperti family gathering agar terciptanya keakraban sesama karyawan sehingga karyawan dapat termotivasi dalam bekerja.
2. Untuk variabel Disiplin Kerja disarankan kepada pemimpin PT Sumber Inti Tanaman harus lebih baik lagi dalam meningkatkan disiplin kerja kepada seluruh karyawan Perusahaan, baik atasan ataupun bawahan secara adil. Dengan adanya disiplin kerja dengan baik dalam Perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Untuk variabel Kinerja Karyawan pada PT Sumber Inti Tanaman cukup baik, namun perlu ditingkatkan lagi dengan memberikan reward atau penghargaan kepada karyawan yang mencapai Tingkat kinerja terbaik saat menjalankan tugas dilapangan, agar termotivasi untuk selalu meningkatkan kinerjanya.
4. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambah jumlah variabel variabel yang lainnya sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Robith Setiana. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Alfina Junaedi (2023) *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan* Fachrurazi. 2022 *Konsep & Dasar Manajemen Organisasi*. Jakarta: Cendikia Mulia Mandiri
- Firdaus dan Suarni tahun. (2022). *Peran Motivasi Sebagai Pemoderasi Pada Korelasi Kinerja Karyawan* Indramayu: CV.Adanu Abimata
- Malayu Hasibuan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. Prabu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Prof. Dr. Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA, CV.
- Rifai dalam Nur Avni Rozalia, dkk (2015:3). *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan* Rivai, Veithzal dan Sagala (2018). *Manajemen Sumber Daya. Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja. Grafindo: Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perlaku Organisasi*. Cetakan Ke-7. Jakarta: Salemba Empat.
- Saragih et al,(2022) *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Selfi Ariesni (2021) *Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan*
- Siagian. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinambela. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sujono, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group. Jakarta
- V. Wiratna Sujarweni. (2023). *Cara Mudah dan Cepat Mengolah Data Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia Yogyakarta 2023.