

## Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Stokeswood Retail, Jakarta Selatan

Haifa Khairunnisa<sup>1</sup>, Syamruddin<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

[hfkhairunnisa@gmail.com](mailto:hfkhairunnisa@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen01343@unpam.ac.id](mailto:dosen01343@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

---

**ABSTRACT;** *The purpose of this study was to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance at PT Stokeswood Retail, South Jakarta. The method used in this research is a quantitative descriptive method. While the data analysis in this study is simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, analysis of the coefficient of determination, and hypothesis testing in the form of the t test and F test. Based on the analysis carried out there is an influence between work motivation on employee performance of 51.4%. Furthermore, in the hypothesis testing carried out, it was obtained  $t_{count} > t_{table}$ , namely  $5.491 > 1.667$ . Thus,  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted. This means that there is a positive influence between work motivation on employee performance at PT Stokeswood Retail, South Jakarta. Furthermore, work discipline has an influence on employee performance by 53.4%. The hypothesis test was carried out, namely  $t_{count} > t_{table}$ , namely  $5.095 > 1.667$ . Thus,  $H_0$  is rejected and  $H_2$  is accepted. This means that there is a positive influence between work discipline on employee performance at PT Stokeswood Retail, South Jakarta. While the hypothesis testing is done simultaneously, it is obtained that there is an influence between work motivation and work discipline on employee performance. The coefficient of determination is 33.1%. While the remaining 66.9% is influenced by other factors. In the hypothesis test obtained  $F_{count} > F_{table}$ , namely  $15.862 > 3.14$ . Thus,  $H_0$  is rejected and  $H_3$  is accepted. This means that there is an influence between work motivation and work discipline on employee performance at PT Stokeswood Retail, South Jakarta.*

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

**ABSTRAK;** Tujuan penelitian ini guna mengetahui pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Stokeswood Retail, Jakarta Selatan. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Sedangkan analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis yakni berupa uji t dan uji F. Berdasarkan analisis yang dilakukan terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 51,4%. Selanjutnya dalam pengujian hipotesis yang dilakukan didapatkan thitung > ttabel yaitu  $5,491 > 1,667$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti ada pengaruh yang positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Stokeswood Retail, Jakarta Selatan.

Selanjutnya disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 53,4%. Adapun uji hipotesis yang dilakukan yaitu diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yakni  $5,095 > 1,667$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Hal ini berarti ada pengaruh yang positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Stokeswood Retail, Jakarta Selatan. Sedangkan uji hipotesis yang dilakukan secara simultan, diperoleh adanya pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun koefisien determinasi sebesar 33,1%. Sedangkan sisanya sebesar 66,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain. Dalam uji hipotesis diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $15,862 > 3,14$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Hal ini berarti ada pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Stokeswood Retail, Jakarta Selatan.

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

---

## **PENDAHULUAN**

Dewasa ini persaingan bisnis semakin kompetitif sehingga mengharuskan perusahaan agar memiliki daya saing. Dengan demikian akan mampu lebih unggul dibanding para pesaingnya. Persaingan disebabkan oleh dinamika lingkungan usaha yang menuntut perusahaan lebih proaktif. Terutama dalam menghadapi perubahan akan kebutuhan, keinginan, dan karakteristik pasar yang menuntut nilai yang merupakan fungsi dari manfaat dan biaya dalam setiap penawaran perusahaan ke pasar.

Salah satu cara untuk memperkuat perusahaan yaitu dengan cara membuat strategi yang baik. Misalnya, dengan menjual waralaba ke investor-investor yang berminat untuk menjadi mitra perusahaan. Tujuan perusahaan menjual waralaba selain untuk memperkuat mereknya, juga melakukan ekspansi usaha tanpa menggunakan modal dari perusahaan itu sendiri.

Dengan demikian akan memberikan peluang bagi investor untuk menanamkan modalnya dengan membeli merek dagang perusahaan. Tujuannya agar ada kepastian usaha yang lebih menjanjikan apabila membuka usaha dengan merek yang sudah lebih dahulu dikenal masyarakat. Selain itu investor tidak perlu mengeluarkan biaya yang besar untuk melakukan penelitian dan pengembangan untuk usaha baru. Seperti halnya yang dilakukan oleh PT Stokeswood Retail, Jakarta Selatan. Perusahaan yang berdiri pada 2005 ini merupakan bergerak dalam bisnis coffee shop yang didirikan oleh Hendra Tjahyawati. PT Stokeswood Retail membeli waralaba dari PT Indentitama Dhatatanggung yang memegang lisensi Saint Cinnamon dari Kanada.

Pada awalnya PT Indentitama Dhatatanggung menawarkan tiga jenis waralaba yaitu waralaba dengan membuka gerai di dalam mall dan cafe roti maupun jenis kios berukuran kecil. Sebagai sub waralaba PT Stokeswood Retail akhirnya memilih café and restaurant sebagai langkah awal kerjasamanya dengan PT Indentitama Dhatatanggung.

Saint Cinnamon sendiri merupakan perusahaan bisnis waralaba coffee shop yang besar di mana memiliki 300 outlet independen. Bisnis ini tersebar di berbagai negara seperti Filipina, Thailand, Singapura, Taiwan, Malaysia, Korea, Brunei, China, Amerika, Mexico, Israel, dan Timur Tengah, termasuk Indonesia. Ketika PT Stokeswood Retail membeli lisensinya dari PT Indentitama Dhatatanggung selaku pemegang tunggal merek Saint Cinnamon di Indonesia, perusahaan yakin dapat sukses dalam menjalankan bisnis coffee shop ini.

Dalam menjalankan bisnisnya, PT Stokeswood Retail harus didukung pula oleh karyawan yang memiliki motivasi kerja dan disiplin kerja yang baik. Dengan demikian kinerja karyawan akan semakin terus meningkat. Dengan meningkatnya kinerja karyawan, maka diharapkan perusahaan akan terus mengalami kemajuan.

Kinerja karyawan pada PT Stokeswood Retail masih kurang maksimal. Hal itu terlihat dari kualitas kerja di mana dalam mengerjakan pekerjaan beberapa karyawan masih kurang memperhitungkan pekerjaan dengan kecermatan dan ketelitian. Kemudian dari aspek kuantitas kerja terlihat bahwa karyawan belum memaksimalkan pencapaian target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sedang dari sisi tanggung jawab, tampak masih adanya beberapa karyawan yang tidak fokus menyelesaikan tugas pekerjaan ketika atasan sedang tidak ada di perusahaan.

dalam setiap kesempatan yang ada, beberapa karyawan tidak memberikan ide/ gagasan bagi kemajuan organisasi. Sedangkan dari aspek inisiatif yaitu kurangnya inisiatif karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.

Menurut Gary (2016), motivasi kerja merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Abid dan Abdul Rahman Safiih (2021), yang menyatakan adanya pengaruh yang sangat signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, Idrus, Hakim, dan Kamaruddin (2021), mengemukakan, motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal senada diungkapkan oleh Fitrianto (2020), di mana motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat erat dan

terkait. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk merubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Veithzal Rivai, 2015). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Galih Arga Nurcahya dan Fetty Poerwita Sary (2018), menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian dilakukan dengan uji parsial (uji t) dan menghasilkan kesimpulan bahwa hipotesis nol ditolak. Dengan begitu diketahui bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja. Penelitian yang sama dilakukan oleh Alfian dan Afrial (2020), yang menghasilkan bahwa hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan sangat terkait karena akan diketahui pengaruh yang sangat kuat di antara kedua variable. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Alhusaini, Kristiawan, dan Eddy (2020), di mana disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2015), kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Novi Nur Barokah dan Jontro Simanjuntak (2020), menjelaskan bahwa dari hasil uji F menunjukkan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Harahap dan Tirtayasa (2020), menjelaskan bahwa secara simultan adanya pengaruh antara motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama diteliti oleh Hustia (2020), di mana secara bersama-sama diketahui adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Afandi (2018), menjelaskan bahwa: “motivasi merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi sebagai suatu kekuatan yang menguatkan perilaku memberikan arah bertindak dan pemicu untuk tetap terus berusaha.” Adapun indikator motivasi kerja terdiri dari: “(1) balas jasa, (2) kondisi kerja, (3) fasilitas kerja, (4) prestasi kerja, dan (5) pengakuan dari atasan.” Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2014), disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk

mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Sedangkan menurut Hasibuan (2017) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun indikator disiplin kerja yaitu

(1) taat terhadap aturan waktu, (2) taat terhadap peraturan perusahaan, (3) taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan (4) taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

Mangkunegara (2015) mengatakan, “kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.” Adapun indikator kinerja karyawan meliputi: “(1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) tanggung jawab, (4) kerja sama, dan (5) inisiatif.”

Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Roni Fadli, Hasanudin Hasanudin (2020), menyatakan bahwa tingkat hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Dirgahayu Erri, Ashri Nur Fajrin (2018), menyatakan bahwa Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Bachtiar Arifudin Husain (2018) menyatakan: “Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.” Jeli Nata Liyas, Reza Primadi (2017) menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kartika Dwi Arisanti, Ariadi Santoso, Siti Wahyuni, (2019) menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Karyawan. Secara simultan, Motivasi Kerja dan

Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Bachtiar Arifudin Husain (2018) menyatakan: “terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.”

## **METODE PENELITIAN**

Metode dalam penelitian adalah deskriptif kuantitatif. Sugiyono (2017), mengemukakan: “penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dan dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

Selanjutnya Sugiyono (2017), berpendapat bahwa: “dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan pengumpulan data dari sumber-sumber yang diperoleh. Adapun kegiatan dalam analisis data yakni mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenisnya, mentabulasi berdasarkan variabel, menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.”

Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Stokeswood Retail tahun 2021 yang berjumlah 67 karyawan. Lebih lanjut dijelaskan oleh Sugiyono bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi.

Sedangkan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono, sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil yang subjeknya tidak mencapai 100 orang maka akan lebih baik jika diambil semua. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Stokeswood Retail tahun 2021 yang berjumlah 67 karyawan. Pengumpulan data merupakan upaya untuk mendapatkan informasi yang akan digunakan dalam pengukuran variabel. Menurut Sugiyono (2017), metode pengumpulan data adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat dibuktikan, dikembangkan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan memecahkan dan mengantisipasi masalah.

Teknik pengumpulan data antara lain dengan cara pengambilan data primer yang dilakukan melalui observasi, kuesioner, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Kemudian dengan cara pengambilan data sekunder. Menurut Sugiyono (2017), data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung yang memberikan data kepada pengumpul data". Data sekunder dalam penelitian ini mencakup data historis sejarah perusahaan, jumlah karyawan dan hal lain yang menunjang materi penulisan.

Sedangkan teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu: analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, dan analisis koefisien determinasi. Kemudian pengujian hipotesis yaitu uji t dan uji F.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

#### **Analisis Regresi Linier Sederhana**

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh antara variable motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Analisis regresi linier sederhana dihitung menggunakan SPSS versi 25. Hasilnya seperti pada Tabel 1. Dari perhitungan tabel 1 diperoleh persamaan regresi linier sederhana:

Rumus persamaan regresi linier sederhana:  $Y = a$

$+ bX_1$

$Y = 18,375 + 0,525X_1$  Di mana:

$X_1$  : Motivasi Kerja

$Y$  : Kinerja Karyawan

Jika nilai  $X_1 = 0$  akan diperoleh  $Y = 18,375$

Hal ini berarti nilai (a) atau konstanta sebesar 18,375, di mana nilai ini menunjukkan bahwa pada saat motivasi kerja ( $X_1$ ) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan tetap bernilai 18,375.

Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,525 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh searah. Artinya, apabila motivasi kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,525 satuan.

**Tabel 1.** Hasil regresi linier sederhana variabel motivasi kerja ( $X_1$ )

	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized		
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
(Constant)	18.375	4.214		4.360	.000
Motivasi Kerja	.525	.096	.592	.5.491	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, 2021.

**Tabel 2.** Hasil regresi linier sederhana variabel disiplin kerja (X2)

Model	Coefficients <sup>b</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized		
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
(Constant)	12.930	6.060		2.134	.037
Motivasi Kerja	.708	.139	.534	5.095	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2021.

Sesuai dengan perhitungan pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linier sederhana: Adapun rumus persamaan regresi kinier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX_2$$

$$Y = 12,930 + 0,708X_2$$

Di mana:

$X_2$  : Disiplin Kerja

Y : Kinerja Karyawan

Jika nilai X : 0 akan diperoleh Y = 12,930

Hal ini berarti nilai (a) atau konstanta sebesar 12,930, di mana nilai ini menunjukkan bahwa pada saat disiplin kerja ( $X_2$ ) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 12,930.

Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,708 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh searah. Hal ini berarti jika disiplin kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,708 satuan.

Berdasarkan tabel 3, diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:  
Rumus persamaan regresi linier sederhana:

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

**Tabel 3.** Hasil pengolahan regresi linier sederhana variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2)

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
(Constant)	15.971	6.082		2.626	.011
Motivasi Kerja	.145	.069	.223	2.100	.040
Disiplin Kerja	.788	.141	.594	5.598	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, 2021.

**Tabel 4.** Hasil pengolahan regresi berganda variabel motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y)

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
(Constant)	15.971	6.082		2.626	.011
Motivasi Kerja	.145	.069	.223	2.100	.040
Disiplin Kerja	.788	.141	.594	5.598	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, 2021.

Sesuai dengan tabel di atas, didapatkan persamaan regresi linier berganda dengan rumus:  
 $Y = a$

$$++ \beta_1 X_1 ++ \beta_1+ X_2 \text{ sehingga hasilnay } Y = 15,971 + 0,145X_2 + 0,788X_2.$$

Dengan demikian disimpulkan bahwa nilai konstanta sebesar 15,971 menyatakan bahwa apabila nilai variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak ada atau = 0, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 15,971.

Koefisien korelasi variabel motivasi kerja (X1) = 0,145, yang berarti setiap penambahan 1 (Satu) poin variabel motivasi kerja, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,145 kali. Koefisien korelasi variabel disiplin kerja (X2) yaitu 0,788. Hal ini berarti setiap penambahan 1 (Satu) poin variabel disiplin kerja, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,788 kali.

### Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model menerangkan variasi variabel independen. Adapun nilai koefisien determinasi yaitu 0 dan 1. Nilai koefisien determinasi memberikan arti bahwa kemampuan variable independent dalam menjelaskan variable dependen sangat terbatas.

Menurut Sugiyono (2016), nilai yang mendekati suatu variable independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk diprediksi variable dependen. Dalam SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel summary dan adjusted R square. Kriteria pada tabel menganalisis koefisien determinasi:

- Jika determinasi bernilai 0 = berarti tidak ada hubungan antara variable X1 dan X2 (bebas) dengan variable Y (terikat).
- Jika determinasi bernilai 1 = berarti ada kecocokan yang sempurna dari ketepatan perkiraan model.

Adapun hasil koefisien determinasi seperti pada tabel 5.

**Tabel 5.** Hasil analisis koefisien determinasi variabel motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.514 <sup>a</sup>	.264	.251	5.108	2.148

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS, 2021.

Tabel di atas menunjukkan bahwa diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,264. Maka dengan demikian diperoleh kesimpulan variable motivasi kerja (X1) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variable kinerja karyawan (Y) sebesar 26,4%. Hasil olah data koefisien determinasi secara parsial antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

### **Pengujian Hipotesis**

#### **Uji t (Uji parsial)**

Dalam menguji pengaruh variable motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan menggunakan uji statistic t (uji parsial). Selanjutnya dalam penelitian digunakan kriteria signifikan sebesar 5% (0,05), sebagai berikut:

**Tabel 6.** Hasil analisis koefisien determinasi variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>	<b>Durbin-Watson</b>
1	.534 <sup>a</sup>	.285	.274	3.344	1.853

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS, 2021.

Dari tabel di atas, didapatkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,285. Oleh karena itu dapat disimpulkan variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 28,5%. Hasil analisis koefisien determinasi antara variabel motivasi kerja (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebagaimana pada tabel 7.

1. Apabila probability signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Apabila probability signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Untuk menentukan besarnya dicari dengan menggunakan rumus:  $T \text{ tabel} : t_{\alpha,df}$  (tarif  $\alpha$  x degree of freedom)  $\alpha =$  tarif nyata 5%.  $Df : (n-3)$ , maka diperoleh  $(67-3)$  64.  $t \text{ tabel} : 1.667$ .

**Tabel 7.** Hasil analisis koefisien determinasi variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.576 <sup>a</sup>	.331	.331	3.260	1.751

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS, 2021.

Dari tabel di atas, didapatkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,285. Oleh karena itu dapat disimpulkan variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 28,5%. Hasil analisis koefisien determinasi antara variabel motivasi kerja (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebagaimana pada tabel 7. Dari tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0,331. Dapat disimpulkan motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh sebesar 33,1% terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 66,9% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

### **Pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)**

$H_0 : \beta = 0$  diduga tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \beta \neq 0$  diduga terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil olah data menggunakan program SPSS versi 25 seperti pada table 8.

**Tabel 8.** Hasil Uji t variabel motivasi kerja (X1)

	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta		
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
(Constant)	18.375	4.214		4.360	.000
Motivasi Kerja	.525	.096	.592	.5.491	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel (5,491 > 1,667) dari nilai signifikan 0,000 < 0,005. Sehingga disimpulkan H1 diterima atau variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

### **Pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)**

Ho :  $\beta = 0$  diduga tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha :  $\beta \neq 0$  diduga terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil olah data dengan menggunakan program SPSS versi 25 seperti pada table 9. Berdasarkan tabel 9 diperoleh nilai t hitung > t tabel (5,095 > 1,667) dari nilai signifikan 0,000 < 0,005. Sehingga dapat disimpulkan H2 diterima atau variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

### **Uji F (Uji simultan)**

Untuk menguji pengaruh variable motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan). Untuk melihat pengaruhnya maka digunakan kriteria signifikan 5% (0,05) sebagai berikut:

1. Apabila F hitung < F tabel : berarti Ho diterima dan Ha ditolak ( $\alpha = 5\%$ ).
2. Jika F hitung > F tabel : berarti Ho ditolak dan Ha diterima ( $\alpha = 5\%$ ).

Sedangkan untuk menentukan besarnya F tabel dicari dengan ketentuan:  $\alpha$  taraf nyata 5%  $df = (n - k - 1)$ , maka diperoleh  $(67 - 2 - 1) = 64$ , jadi = 3,14. Hasil olah data uji F menggunakan program SPSS versi 25 sebagaimana table 10.

**Tabel 9.** Hasil uji t variabel disiplin kerja (X2)

Model	Coefficients <sup>b</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
	B		Beta		
(Constant)	12.930	6.060		2.134	.037
Motivasi Kerja	.708	.139	.534	5.095	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2021.

**Tabel 10.** Hasil pengolahan data pengujian F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	337.106	2	168.553	15.862	.000 <sup>b</sup>
	Residual	680.058	64	10.626		
	Total	1017.164	66			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Output SPSS, 2021.

## Pembahasan

### Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan secara parsial H1 diterima. Variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Apabila semakin baik tingkat motivasi kerja, maka semakin meningkat kinerja karyawan. Hipotesis membuktikan motivasi kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun hasil uji t variabel motivasi kerja (X1) dengan membandingkan t hitung dengan t tabel, di mana t hitung > t tabel ( $5,491 > 1,667$ ) dengan probabilitas signifikan  $0,000 < 0,005$ . Dengan adanya angka signifikan dan positif berarti jika motivasi kerja ditingkatkan maka akan meningkat pula kinerja karyawan pada PT Stokeswood Retail, Jakarta Selatan. Hasil di atas didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Roni Fadli, Hasanudin Hasanudin (2020), Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Pamulang ISSN: 2598- 9502, Vol 4, No 1, Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Bait Qur’ani Ciputat. Dari hasil penelitian diketahui nilai korelasi sebesar 0,649. Hal ini berarti tingkat hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,421 yang

artinya variabel motivasi (X) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 42,1%. Sementara itu sisanya sebesar 57,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai t hitung sebesar  $5,906 > t$  tabel 201 dengan Sig 0,000.

### **Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan secara parsial H2 diterima. Variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dengan demikian semakin baik tingkat disiplin kerja maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Hipotesis membuktikan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji t tabel diperoleh t hitung  $> t$  tabel ( $5,095 > 1,667$ ) dengan nilai probabilitas  $0,000 < 0,005$ . Hal ini berarti jika disiplin kerja ditingkatkan maka akan meningkat pula kinerja karyawan pada PT Stokeswood Retail, Jakarta Selatan. Hasil di atas didukung pula oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Bachtiar Arifudin Husain (2018), Jurnal Disrupsi Bisnis ISSN 2621 – 797x, Vol. 1, No. 1, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,8%. Sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh t hitung  $> t$  tabel ( $12,329 > 1,984$ ). Hal ini konsisten dengan nilai probabilitas signifikan  $< 0,05$ . Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2). Dari analisis koefisien korelasi sebesar 0,576 atau 57,6%, dapat disimpulkan variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh sedang yaitu sebesar 57,6%. Sisanya 42,4% dipengaruhi faktor yang lain. Diperoleh hasil F hitung = 15,862  $> 3,14$  atau F hitung  $> F$  tabel sehingga H0 ditolak H3 diterima. Hal ini berarti ada pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Stokeswood Retail, Jakarta Selatan.

Hasil penelitian di atas didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Bachtiar Arifudin Husain (2018), Jurnal Ekonomi Efektif ISSN: 2622 – 8882, Vol. 1, No. 1, Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indah Kiat Pulp & Paper. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja

karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $10.141 > 2.005$ . Koefisien korelasi sebesar 0.807 yang berarti ada hubungan yang sangat kuat antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Adapun kontribusi R<sup>2</sup> (R Square) sebesar 65,2%.

Selanjutnya, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung  $> F$  tabel yaitu  $15,862 > 3,14$ . Adapun nilai koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0,331. Dengan demikian, dapat disimpulkan motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki kontribusi sebesar 33,1% terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun sisanya sebesar 66,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

## **KESIMPULAN**

Motivasi kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai korelasi sebesar 0,514. Hal ini berarti memiliki pengaruh sedang dengan koefisien determinasi sebesar 26,4%. Dalam uji hipotesis diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel atau ( $5,491 > 1,667$ ). Hal ini diperkuat dengan probability signifikan  $0,000 < 0,005$ . Dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima.

Hal ini berarti ada pengaruh antara motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Stokeswood Retail, Jakarta Selatan.

Disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai korelasi sebesar 0,534. Hal ini berarti memiliki pengaruh sedang dengan koefisien determinasi sebesar 28,5%. Dalam uji hipotesis diperoleh t hitung  $> t$  tabel atau ( $5,095 > 1,667$ ). Hal ini diperkuat dengan probability signifikan  $0,000 < 0,005$ . Dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima. Hal ini berarti ada pengaruh antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Stokeswood Retail, Jakarta Selatan.

Motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi  $Y = 15,971 + 0,145X_1 + 0,788X_2$ . Adapun nilai korelasi diperoleh sebesar 0,576. Hal ini berarti variabel bebas dengan variabel terikat memiliki pengaruh sedang dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 33,1% terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan sisanya 66,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dalam uji hipotesis diperoleh nilai F hitung  $> F$  tabel atau ( $15,862 > 3,14$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikan  $0,000 < 0,005$ . Dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub> diterima. Hal

ini berarti ada pengaruh antara motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Stokeswood Retail, Jakarta Selatan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2015). "Sumber Kerangka Berfikir Kinerja". Jakarta: Gramedia.
- Abid, M., & Safiih, A. R. (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PUTRA MULIA TELECOMMUNICATION S E L A M A MEMBERLAKUKAN WFH (WROK FROM HOME). *Jurnal Arastirma*, 1(2), 216-225.
- Afandi, Pandi. (2018). "Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator". Pekanbaru: Zanafa Publish ing.
- Alfian, A., & Afrial, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pundi*, 3(2), 91-98.
- Alhusaini, A., Kristiawan, M., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 2166-2172.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101-118.
- Astria, K. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 2(1), 1-22.
- Barokah, N. N., & Simanjuntak, J. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TEC INDONESIA. *Jurnal Akrab Juara*, 5(3), 251- 263.
- Budiman, N. P., Saerang, I. S., & Sendow, G. M. (2016). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendean Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(3).
- Daspar, D. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 159-166.
- Dessler, Gary. (2016). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Salemba Empat.

- Edy Sutrisno. (2014). “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Cetakan Keenam. Jakarta: Pranada Media Group.
- Effendi, M., & Yogie, F. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 1(1), 88-98.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. *Jurnal Perspektif*, 16(1), 77-83.
- Fadli, R., & Hasanudin, H. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Bait Qur’ani Ciputat. *Jurnal Jenius: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(1), 70-79.
- Fitrianto, I. (2020). Pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja, terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Rama Nusantara. *YUME: Journal of Management*, 3(1).
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58-69.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indah Kiat Pulp & Paper. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(1).
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(1).
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Idrus, I., Hakim, H., & Kamaruddin, Y. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Industrial Engineering & Management (JustMe)*, 2(2), 46-52.

- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 2(1), 1726.
- Nurchahya, G. A., & Sary, F. P. (2018). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia bag. Surakarta. *eProceedings of Management*, 5(1).
- Purba, D. C., Lengkong, V. P., & Loindong, S. (2019). Analisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan umum percetakan negara republik indonesia cabang manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Rialmi, Z., Fajrin, L. A., & Syamruddin, S. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Development Bank of Singapore Indonesia Tower II. *Jurnal Ilmiah Feasible (JIF)*, 3(2), 170-183.
- Rozalia, N. A., Nayati, H., & Ruhana, U. I. (2015). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2).
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23-29.
- Sahangggamu, P. M., & Mandey, S. L. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(4).
- Saluy, A. B., & Treshia, Y. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA; DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 2(1).
- Sari, Y. K. (2014). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai. *Jurnal tepak manajemen bisnis*, 6(2), 119-127.
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIMS*, 7(2).

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Tamarindang, B., Mananeke, L., & Pandowo, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Bni Cabang Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2).
- Veithzal Rivai. (2011). "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek". Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.