



PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. KARYA PUTRA GRAFIKA)

Nurtika Meinitasari

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Singaperbangsa Karawang

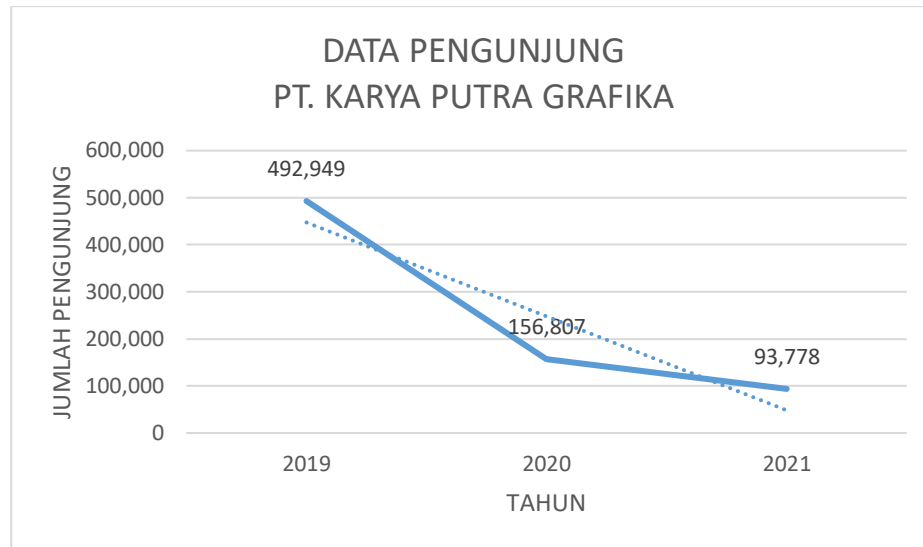
Email: nurtikameinitasari031@gmail.com

Informasi Naskah	Abstrak
Diterima: 21 November 2022 Revisi: 27 Desember 2022 Terbit: 12 April 2023 Kata Kunci: Motivasi, Disiplin, Kinerja Karyawan	<p><i>PT. Karya Putra Graphic which is engaged in the restaurant, hotel, outbound, catering, printing and education consulting businesses in recent years has experienced declining performance. The findings from the initial observations are the low discipline of the employees due to the low sense of responsibility towards work. Therefore, this study aims to examine what factors influence the level of employee performance.</i></p> <p><i>The method used in this study is a quantitative research method with an associative approach. Data was collected using a questionnaire instrument which was distributed to all employees who met 114 people. Furthermore, the data will be processed using path analysis with the help of SPSS.</i></p> <p><i>The research results show that motivation and discipline have a positive and significant relationship. In addition, both also have a significant influence on employee performance either partially or simultaneously</i></p>

PENDAHULUAN

PT. Karya Putra Grafika berada di Kawasan Lembang dan terletak di Jalan Raya Tangkuban Perahu Km 8 Desa Cikole, Kecamatan Lembang, Kabupaten Bandung Barat, Jawa Barat 40391. Grafika Cikole didirikan pada lahan seluas 9 hektar dan lokasi Grafika Cikole ini berada di kaki Gunung Tangkuban Perahu dengan ketinggian 1400m diatas permukaan laut. Untuk mendukung kegiatan wisata di Grafika Cikole terdapat fasilitas wisata yang disediakan, seperti wahana, akomodasi atau penginapan, fasilitas kuliner serta fasilitas umum yang disediakan oleh pengelola bagi wisatawan seperti musholla, area parkir, souvenir shop, dan toilet (Fadhil, 2019).

PT. Karya Putra Grafika dari tahun 2019 telah mengalami kenaikan pengunjung. Namun dalam tahun 2021 ini terdapat penurunan jumlah pengunjung sesuai data gambar 1.



Gambar 1.1
Data Pengunjung PT. Karya Putra Grafika

Berdasarkan Grafik di atas dimana penurunan pengunjung yang diambil dari data perusahaan, PT. Karya Putra Grafika mencapai 336.142 pengunjung bila dibandingkan tahun 2019. Yang kemudian Kembali mengalami penurunan sebanyak 63.029 pada tahun 2021. Penurunan jumlah pengunjung memberikan dampak besar kepada perusahaan.

Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan menurut 10 kriteria yang ada menunjukkan terjadinya penurunan pada.

Tabel 1.
Penilaian Kinerja Karyawan
PT. Karya Putra Grafika

KRITERIA		Jumlah	A	B	C	D	E
			10	8	6	4	2
1	<i>Discipline</i> (Disiplin)	114	5	9	10	19	71
2	<i>Loyalty / Responsibility toward Job</i> (Sikap dan Tanggung Jawab)	114	6	8	9	25	66
3	<i>Attitude toward supervision</i> (Sikap terhadap atasan / supervisi)	114	10	20	15	30	39
4	<i>Cooperation among colleagues</i> (Kerjasama dengan teman sekerja)	114	12	16	20	25	41
5	<i>Job Knowledge</i> (Tingkat pengetahuan tentang pekerjaan)	114	13	11	19	20	51
6	<i>Quality of Work</i> (Kualitas hasil pekerjaan)	114	10	13	19	28	44
7	<i>Quantity of Work</i> (kuantitas hasil Pekerjaan)	114	10	14	15	20	55
8	<i>Initiative</i> (Inisiatif / prakarsa)	114	11	12	18	21	52
9	<i>Achievement / Motivation</i> (Kemauan dan usaha perbaikan , peningkatan serta pengembangan diri)	114	10	13	17	34	40
10	<i>Planning & Organizing Ability</i>	114	6	11	14	37	46

	(Kemampuan merencanakan dan mengorganisir)						
11	<i>Ability to motivate subordinate</i> (Kemampuan memotivasi bawahan dan pengarahan)	114	5	13	18	38	40
12	<i>Bility to take decisions</i> (Kemampuan mengambil keputusan)	114	7	10	11	35	51

Sumber : HRD PT. Karya Putra Grafika 2022

Dari tabel diatas dapat dijelaskan rendahnya kinerja pegawai yang ada di PT. Karya Putra Grafika dapat diketahui banyaknya jumlah karyawan yang skala skornya E yaitu kurang sekali. Kinerja karyawan pada PT. Karya Putra Grafika ini masih belum optimal yang disebabkan tingkat kedisiplinan karyawan masih banyak yang datang terlambat. Sehingga kuantitas dan kualitas pekerjaan masih rendah, karyawan dalam ketelitian mengerjakan suatu tugas masih belum memenuhi harapan atau standar perusahaan. Keterlambatan pegawai dan ketidakhadiran pegawai mengurangi tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Survei pendahuluan terhadap 30 karyawan dapat diketahui bahwa kinerja karyawan PT. Karya Putra Grafika cukup baik tetapi masih terdapat permasalahan yang ditandai dengan skor tertinggi pada hasil studi pendahuluan yaitu cukup setuju yang artinya kinerja karyawan masih dapat ditingkatkan sehingga target perusahaan akan tercapai. Permasalahan yang sangat terlihat berdasarkan studi pendahuluan yaitu masih ada karyawan yang terlambat datang ke perusahaan, kurang telitinya karyawan dalam bekerja, dan masih belum mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Dapat disimpulkan target standar kinerja pegawai PT. Karya Putra Grafika masih belum mencapai target, perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja pegawai, agar dapat terus berkembang dengan baik. Berdasarkan data dan pernyataan yang telah di jelaskan tentunya ada beberapa faktor yang menjadi penyebab tercapainya target karyawan atas maka penulis ingin meneliti yang berjudul **"PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN"**

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Motivasi

Motivasi adalah kemauan kerja yang timbul karena adanya dorongan dari diri sendiri maupun luar diri setiap individu untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan organisasi. Berikut Ini merupakan pengertian menurut para ahli: Yaya Ruyatnasih (2018:167) Motivasi berasal dari kata latin yaitu *Mavere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada orang-orang yang mampu mengerjakan suatu pekerjaan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan atau pengikut, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:95) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Afandi dalam (Zultilhansyah & Haryanti 2020) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, disemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh- sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Berdasarkan pengertian – pengertian diatas maka peneliti mencoba menyimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan dalam diri seseorang agar kinerja karyawan semangat untuk bisa mecapai tujuan. Motivasi dapat meningkatkan hasil kerja yang lebih baik dan maksimal, pentingnya motivasi bagi seorang karyawan menyelesaikan tanggung jawabnya.

Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan yang telah ditetapkan. Dan memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan. Menurut Sutrisno dalam (Tubagus Guruh 2022) Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Afandi dalam (Zultilhansyah & Haryanti 2020) Disiplin kerja merupakan bagian dari ketaatan karyawan pada semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Perilaku karyawan dapat dikendalikan atau tidak, tercermin dari serangkaian tingkah laku taat tidaknya pada peraturan. Siswanto dalam (Nurjaya 2021) Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku berupa tata tertib dan adanya sanksi bagi yang melanggarnya. Adapun beberapa bentuk-bentuk disiplin kerja menurut Sinambela dalam (Antika 2021) yaitu:

1. Disiplin *Preventif* merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.
2. Disiplin *Korektif* merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap memenuhi peraturan yang sesuai dengan pedoman yang telah berlaku pada perusahaan.
3. Disiplin *Progresif* merupakan kegiatan yang memberikan hukuman hukuman yang berat terhadap pelanggaran pelanggaran yang berulang

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan wujud nyata dari kemampuan seseorang atau merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Menurut Afandi dalam (Abidin & Sasongko 2022) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Mangkunegara dalam (Abidin and Sasongko 2022) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (Ekhsan 2019) Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja adalah suatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disintesis bahwa kinerja karyawan adalah proses berorientasi yang dicapai oleh karyawan sesuai perannya dalam organisasi sesuai dengan standar yang telah ditentukan untuk memaksimalkan produktivitas.

HIPOTESIS

Hubungan Motivasi Dengan Disiplin Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam (Rizky 2022) motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif maupun negative untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketangguhan pimpinan. Menurut Singodimedjo (Siska & Hasyim 2021) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Motivasi kerja dan disiplin kerja adalah dua hal yang berbeda, namun kedua hal tersebut mempunyai hubungan pada pelaksanaan aktivitas sebuah perusahaan. Motivasi kerja begitu penting dalam usaha

untuk meningkatkan dan menegakkan disiplin kerja para karyawan untuk mencapai hasil kerja secara maksimal.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja adalah suatu kondisi dalam diri pribadi setiap karyawan pada perusahaan yang mendorong mereka dalam bekerja, sehingga semakin bagus motivasi dari karyawan maka akan semakin bagus pula semangat kerja sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi pula. (Faisal Mirza 2021). Pengukuran yang dilakukan kepada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Karya Putra Grafika dilakukan dengan cara parsial. Artinya pengukuran terhadap motivasi, dilakukan terpisah tanpa melibatkan variable disiplin kerja. Sehingga kita dapat mengetahui besar pengaruh yang diberikan variable motivasi terhadap kinerja karyawan. kita juga dapat mengetahui pengaruh yang diberikan tersebut merupakan pengaruh positif atau pengaruh yang negatif.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robiansyah dalam (Faisal Mirza 2021) mengatakan bahwa disiplin kerja positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga ditunjukkan penelitian yang dilakukan oleh Munawaroh dalam (Faisal Mirza 2021) menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan tingkat disiplin juga mempengaruhi hasil kinerja dari SDM yang ada, dengan kata lain tanpa disiplin tingkat pengaturan waktu yang ada tidak akan stabil sehingga kinerja yang ada akan terganggu. Seperti variabel motivasi, variable disiplin kerja juga diukur pengaruhnya secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Putra Grafika. Pengukuran yang dilakukan juga sama seperti yang dilakukan sebelumnya dimana variabel yang dihitung pengaruhnya hanya disiplin kerja dan tidak melibatkan variable motivasi. Kita juga akan mengetahui besar pengaruh variable disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Putra Grafika. Kita akan mengetahui pengaruh tersebut merupakan pengaruh yang positif atau sebaliknya.

Pengaruh Simultan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berbeda dengan kedua pengukuran terhadap pengaruh yang dilakukan sebelumnya, Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Putra Grafika dihitung secara simultan. Artinya kedua variable akan diukur dan dihitung besar pengaruhnya secara bersamaan terhadap kinerja karyawan. kita akan mengetahui besar pengaruh kedua variable yaitu motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan kita akan mengetahui pengaruh yang diberikan merupakan pengaruh positif atau sebaliknya.

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran maka hipotesis penelitiannya sebagai berikut :

1. Terdapat Korelasi antara motivasi dan disiplin kerja pada PT. Karya Putra Grafika.
2. Terdapat pengaruh parsial antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karya Putra Grafika.
3. Terdapat pengaruh simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karya Putra Grafika.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan alat bantu hitung *software* SPSS 21. Teknik penentuan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan teknik *sensus* dengan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel, yaitu sejumlah 114 karyawan.

Tabel 2
Populasi Karyawan PT. Karya Putra Grafika

No	Nama Departemen	Jumlah Karyawan
1	Adminitrasi dan General	14
2	Human Resources Departemen	4
3	Employee Dining Room	1
4	Sales and Marketing Departemen	4
5	Front Office	8
6	FB Service Departemen (Banquet)	27
7	FB Restaurant Departemen	24
8	Mini Market	1
9	Sport and Recreation Departemen	8
10	Flora and Fauna	4
11	Housekeeping	12
12	Recreation	4
13	Pomec	3
Total		114

Berikut merupakan tabel mengenai instrument variabel dalam penelitian ini :

Tabel 3
Instrumen Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor Pertanyaan
Motivasi (*)	Ketentraman	Balas jasa kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.	1
		Kondisi kerja dan lingkungan kerja yang nyaman dan baik.	2
		Fasilitas kerja Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditepati dan dinikmati oleh pegawai.	3
	Dorongan	Perhatian pemimpin terhadap prestasi yang di dapatkan oleh karyawannya.	4
		Tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap atasannya.	5
		Pekerjaan itu sendiri Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai laiannya	6
Disiplin Kerja (**)	Frekuensi Kehadiran	Tingkat kehadiran karyawan tepat waktu di tempat kerja.	1
		Tingkat kehadiran absensi karyawan tidak pernah absen tanpa keterangan.	2
	Tingkat Kewaspadaan	Tingkat Ketelitian dalam menyelesaikan tugas yang sudah diberikan oleh atasan.	3

		Perhitungan sesuai dengan pekerjaan yang telah diperhitungkan.	4	
	Ketaatan pada standar kerja	Karyawan mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan.	5	
		Karyawan mematuhi pedoman kerja.	6	
		Karyawan wajib melakukan tanggung jawabnya.	7	
	Ketaatan pada peraturan kerja	Karyawan harus menuruti perintah atasan.	8	
		Karyawan harus menyelesaikan tugasnya.	9	
	Etika Kerja	Karyawan harus selalu menjaga sikap baik terhadap lingkungan.	10	
		Karyawan harus saling menghargai satu sama lain.	11	
	Kinerja Karyawan (***)	Hasil Kerja	Kualitas sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan.	1
			Kuantitas pencapaian target perusahaan.	2
Efisiensi dalam mengerjakan pekerjaan harus optimal			3	
Perilaku Kerja		Datang tepat waktu sebelum jam kerja dimulai.	4	
		Inisiatif untuk melakukan pekerjaan tanpa disuruh.	5	
		Karyawan harus teliti dalam melakukan pekerjaan.	6	
Sifat Pribadi		Kejujuran dalam dalam setiap menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja.	7	
		Kreativitas mampu untuk menciptakan sesuatu yang baru.	8	

Sumber :

X1 : Afandi dalam (Laia, Reaksi, & H 2021)

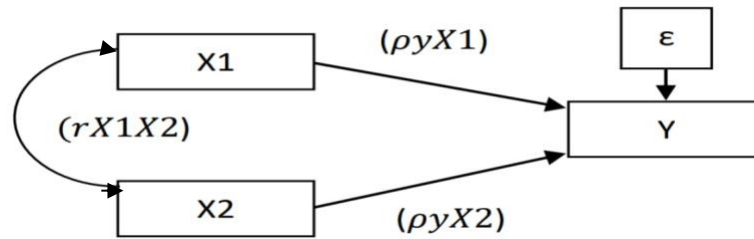
X2 : Bejo Siswanto (2016) dalam (Nurjaya 2021)

Y : Busro (2018) dalam (Nurraya and Widodo 2022)

Analisis Jalur Path (*Path Analysis*)

Analisis Jalur digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (individual) dan simultan (keseluruhan) dari variabel bebas (independent) atau disebut variabel eksogen terhadap variabel terikat (dependent) atau disebut dengan variabel endogen.

Adapun rancangan analisis untuk penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Gambar 2
Jenis Umum Model Path Analysis

Persamaan analisis jalur, sebagai berikut :

$$Y = \rho_{yX1}.x1 + \rho_{yX2}.x2 + \epsilon$$

Keterangan :

X₁ = Motivasi

X₂ = Disiplin Kerja

Y = Kinerja Karyawan

r_{X1X2} = Korelasi X1 dan X2

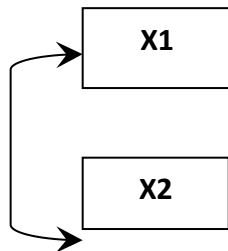
ρ_{yX1} = Koefisien yang menggambarkan besarnya kontribusi pengaruh langsung X1 terhadap Y

ρ_{yX2} = Koefisien yang menggambarkan besarnya kontribusi pengaruh langsung X2 terhadap Y

$\rho_{yX1} \rho_{yX2}$ = Koefisien yang menggambarkan besarnya kontribusi pengaruh langsung X1 dan X2 terhadap Y

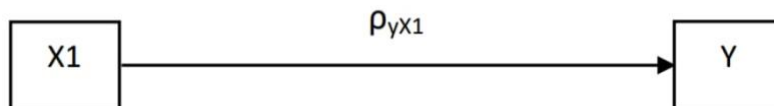
ϵ = Variabel lain yang tidak diukur, tetapi mempengaruhi Y

1. Sub Struktur -1



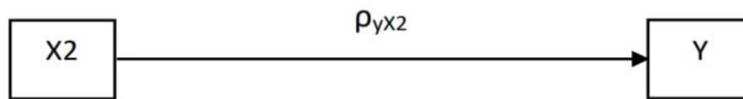
Gambar 3
Sub Struktur -1

2. Sub Struktur -2



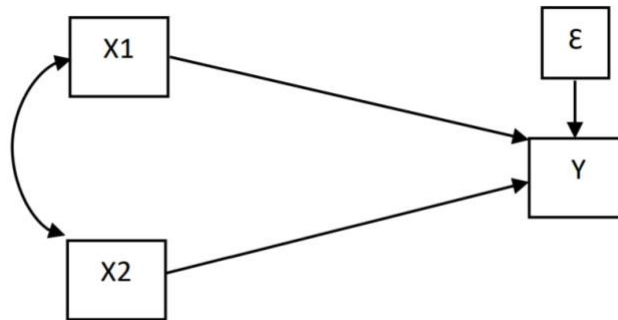
Gambar 4
Sub Struktur -2

3. Sub Struktur -3



Gambar 5
Sub Struktur -3

4. Sub Struktur -4



Gambar 6
Sub Struktur -4

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Agar hasil analisis data pada penelitian ini dapat representatif dan dapat dipercaya, maka sebelumnya perlu dilakukan uji validitas untuk masing-masing indikator. Uji validitas dilakukan melalui SPSS 23. Pengujian validitas data kuisioner untuk variabel Motivasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4
Uji Validitas Motivasi

No	Indikator	Koefisien	Kriteria	Keterangan
1	Balas jasa kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.	0,449	0,3	Valid
2	Kondisi kerja dan lingkungan kerja yang nyaman dan baik.	0,532	0,3	Valid
3	Fasilitas kerja Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditepati dan dinikmati oleh pegawai.	0,578	0,3	Valid
4	Perhatian pemimpin terhadap prestasi yang di dapatkan oleh karyawannya.	0,588	0,3	Valid
5	Tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap atasannya.	0,470	0,3	Valid
6	Pekerjaan itu sendiri Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai laiannya.	0,594	0,3	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Peneliti, 2022

Berdasarkan Tabel 4 seluruh indikator variabel Motivasi dinyatakan valid karena nilai seluruh

indikator lebih dari 0,3. Kemudian Pengujian validitas indikator untuk Variabel Disiplin disajikan dalam Tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5
Uji Validitas Disiplin

No	Indikator	Koefisien	Kriteria	Keterangan
1	Tingkat kehadiran karyawan tepat waktu di tempat kerja.	0,588	0,3	Valid
2	Tingkat kehadiran absensi karyawan tidak pernah absen tanpa keterangan.	0,562	0,3	Valid
3	Tingkat Ketelitian dalam menyelesaikan tugas yang sudah diberikan oleh atasan.	0,674	0,3	Valid
4	Perhitungan sesuai dengan pekerjaan yang telah diperhitungkan.	0,492	0,3	Valid
5	Karyawan mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan.	0,578	0,3	Valid
6	Karyawan mematuhi pedoman kerja.	0,410	0,3	Valid
7	Karyawan wajib melakukan tanggung jawabnya.	0,340	0,3	Valid
8	Karyawan harus menuruti perintah atasan.	0,541	0,3	Valid
9	Karyawan harus menyelesaikan tugasnya.	0,575	0,3	Valid
10	Karyawan harus selalu menjaga sikap baik terhadap lingkungan.	0,620	0,3	Valid
11	Karyawan harus saling menghargai satu sama lain.	0,461	0,3	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Peneliti, 2022

Berdasarkan Tabel 5 seluruh indikator variabel Disiplin dinyatakan valid karena nilai seluruh indikator lebih dari 0,3. Kemudian Pengujian validitas indikator untuk Variabel Kinerja disajikan dalam Tabel 6 sebagai berikut :

Tabel 6
Uji Validitas Kinerja

No	Indikator	Koefisien	Kriteria	Keterangan
1	Kualitas sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan.	0,431	0,3	Valid
2	Kuantitas pencapaian target perusahaan.	0,600	0,3	Valid
3	Efisiensi dalam mengerjakan pekerjaan harus optimal.	0,524	0,3	Valid
4	Datang tepat waktu sebelum jam kerja dimulai.	0,453	0,3	Valid
5	Inisiatif untuk melakukan pekerjaan tanpa disuruh.	0,608	0,3	Valid
6	Karyawan harus teliti dalam melakukan pekerjaan.	0,406	0,3	Valid
7	Kejujuran dalam dalam setiap menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja.	0,506	0,3	Valid
8	Kreativitas mampu untuk menciptakan sesuatu yang baru.	0,579	0,3	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Peneliti, 2022

Berdasarkan Tabel 6 diatas seluruh indikator variabel Kinerja dinyatakan valid karena nilai seluruh indikator lebih dari 0,3.

Uji Reliabilitas

Reabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017:130) maka perlu juga dilakukan uji reliabilitas yaitu konsisten tentang data yang diambil. Untuk pengujian reliabilitas akan menggunakan teknik belah dua dari Spearman Brown sebagai berikut :

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	R_{Hitung}	R_{Tabel}	Kriteria
Motivasi (X1)	0,748	0,7	Reliabel
Disiplin (X2)	0,743	0,7	Reliabel
Kinerja (Y)	0,779	0,7	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data Peneliti, 2022

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui r hitung variabel Motivasi (X1) sebesar 0,748 Disiplin (X2) sebesar 0,743 dan Kinerja (Y) sebesar 0,779. Maka seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena r hitung lebih dari 0,7.

Analisis Korelasi

Tabel 8
Korelasi

		MOTIVASI	DISIPLIN
MOTIVASI	Pearson Correlation	1	.577**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	114	114
DISIPLIN	Pearson Correlation	.577**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	114	114

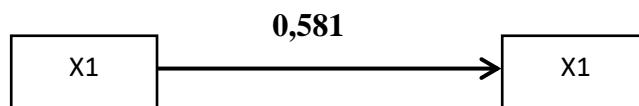
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2022

Dari hasil analisis diperoleh besaran koefisien korelasi antara variabel bebas yaitu Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) dapat dinilai sebesar 0,577. Dengan demikian Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) memiliki tingkat hubungan yang kuat dan dua arah karena positif dengan interval koefisien yang berada pada 0-40-0,599 dengan kategori kuat. (Sugiyono,2019:184).

Analisis Jalur

Koefisien jalur yang menggambarkan besarnya kontribusi langsung variabel Motivasi (X1) memberikan kontribusi sebesar 0,581 terhadap Kinerja Karyawan (Y). Koefisien jalur variabel X1 terhadap Y dapat digambarkan seperti dibawah ini:

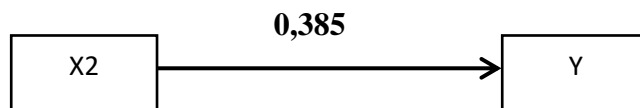


Berdasarkan Gambar diatas pengaruh langsung Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dihitung menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 CD &= r^2 \times 100\% \\
 CD &= (0,581)^2 \times 100\% \\
 &= 0,337 \times 100\% \\
 &= 33,7\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas pengaruh langsung Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 33,7%.

Koefisien jalur yang menggambarkan besarnya kontribusi langsung variabel Disiplin (X2) memberikan kontribusi sebesar 0,385 terhadap Kinerja Karyawan (Y). Koefisien jalur variabel X2 terhadap Y dapat digambarkan seperti dibawah ini:

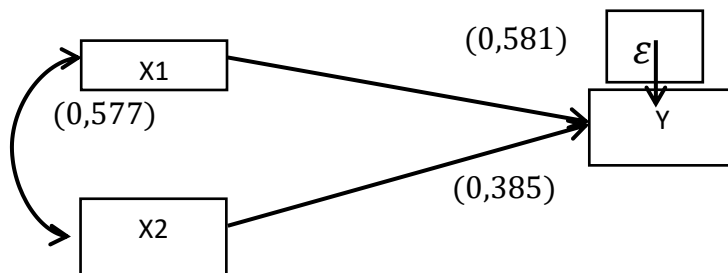


Berdasarkan diatas pengaruh langsung Disiplin (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dihitung menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 CD &= r^2 \times 100\% \\
 CD &= (0,385)^2 \times 100\% \\
 &= 0,148 \times 100\% \\
 &= 14,8\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas pengaruh langsung Disiplin (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 14,8%.

Koefisien jalur yang menggambarkan besarnya kontribusi langsung variabel Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat digambarkan seperti dibawah ini:



Berdasarkan Gambar diatas menunjukkan bahwa besaran derajat positif asosiatif atau koefisien jalur variabel Motivasi (X1) 0,581, lebih besar dari variabel Disiplin (X2) 0,385 artinya Motivasi (X1) lebih besar kontribusinya terhadap Kinerja (Y) dibandingkan Disiplin (X2). Adapun Persamaan jalurnya adalah sebagai berikut :

$$y = 0,581x_1 + 0,385x_2 + \varepsilon$$

Keterangan:
 X1 = Motivasi
 X2 = Disiplin

Y = Kinerja Karyawan

ε= Variabel lain yang tidak diukur, tetapi mempengaruhi Y

Pengaruh Variabel Pelatihan(X1) dan Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

a) Pengaruh Parsial Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y)

Pengaruh langsung atau tidak langsung Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y) dapat dilihat pada Tabel 9 di bawah ini.

Tabel 9
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y)

Variabel	Interpretasi Analisis Jalur	Perhitungan	Besarnya Pengaruh
Motivasi (X1)	Pengaruh Langsung X1 ke Y	0,581 ²	0,337
	Pengaruh Tidak Langsung X1 ke Y	0,581 x 0,577 x 0,385	0,129
Total			0,466

Sumber : Hasil Pengolahan Data Peneliti, 2022

Berdasarkan Tabel 9 menunjukkan bahwa pengaruh parsial variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y) yaitu sebesar 0,466 atau sebesar 46,6%.

b) Pengaruh Parsial Disiplin (X2) terhadap Kinerja (Y)

Pengaruh langsung atau tidak langsung Disiplin (X2) terhadap Kinerja (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.41 di bawah ini.

Tabel 10
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kompetensi (X2) terhadap Kinerja (Y)

Variabel	Interpretasi Analisis Jalur	Perhitungan	Besarnya Pengaruh
Disiplin (X2)	Pengaruh Langsung X2 ke Y	0,385 ²	0,148
	Pengaruh Tidak Langsung X2 ke Y	0,581 x 0,577 x 0,331	0,129
Total			0,277

Sumber : Hasil Pengolahan Data Peneliti, 2022

Berdasarkan Tabel 10 menunjukkan bahwa pengaruh parsial variabel Disiplin (X2) terhadap Kinerja (Y) yaitu sebesar 0,277 atau sebesar 27,7%.

Pengaruh Simultan Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) terhadap Kinerja (Y)

Tabel 11
Pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) terhadap Kinerja (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Subtotal Pengaruh
			X1	X2	
Motivasi (X1)	0,581	0,337	-----	0,129	0,466
Disiplin (X2)	0,385	0,148	0,129	-----	0,277
Total Pengaruh Simultan					0,743
Pengaruh lain di luar model 1-0,743					0,257

Sumber : Hasil Pengolahan Data Peneliti, 2022

Pada Tabel 11 menunjukkan bahwa total pengaruh simultan yang disebabkan Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) terhadap Kinerja (Y) yaitu sebesar 0,743 atau sebesar 74,3% adapun pengaruh variabel lain adalah $1 - 0,743 = 0,257$ atau sebesar 25,7%.

Total pengaruh variabel Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah besaran koefisien determinasi (R²) terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 12
Nilai Koefisien Determinasi Terhadap Hubungan Antar Variabel Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 ^a	743.	.735	2.801

Berdasarkan Tabel diatas angka R Square adalah 0,743 atau sebesar 74,3%. Adapun persamaan jalurnya adalah sebagai berikut:

$$y = 0,466X_1 + 0,277X_2 + 0,257\varepsilon = 1$$

Keterangan :

X1 : Motivasi

X2 : Disiplin

Y : Kinerja

ε : Variabel lain yang tidak diukur tetapi mempengaruhi Y

Hal ini menunjukkan bahwa koefisien sebesar 0,743 berarti sekitar 74,3%, maka variabel Pelatihan dan Kompetensi memiliki kontribusi terhadap kinerja sedangkan sisanya 25,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini (ε).

Pembahasan

Korelasi Antara Motivasi dan Disiplin

Korelasi motivasi dan disiplin memiliki koefisien sebesar 0,577 dan memiliki tingkat hubungan yang sedang dan searah karena nilainya positif. Dengan demikian penelitian ini telah membuktikan teori hubungan motivasi dan disiplin yang di kemukakan dalam penelitian yang dilakukan oleh Sedarmayanti dalam (Rizky 2022). motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif maupun negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketangguhan pimpinan.

Pengaruh Parsial Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Parsial Motivasi terhadap Kinerja adalah sebesar 0,466 atau 46,6%. Hal ini menunjukkan pengaruh positif antara Motivasi terhadap Kinerja. Hal ini menunjukkan pengaruh positif antara Motivasi terhadap Kinerja. Dengan demikian penelitian ini telah membuktikan teori hubungan motivasi menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Faisal Mirza 2021) Motivasi kerja adalah suatu kondisi dalam diri pribadi setiap karyawan pada perusahaan yang mendorong mereka dalam bekerja, sehingga semakin bagus motivasi dari karyawan maka akan semakin bagus pula semangat kerja sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Pengaruh Parsial Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Parsial Disiplin terhadap Kinerja adalah sebesar 0,277 atau 27,7%. Hal ini menunjukkan pengaruh positif antara disiplin terhadap Kinerja. Dengan demikian penelitian ini telah membuktikan teori hubungan disiplin dan Kinerja menurut Robiansyah dalam (Faisal Mirza 2021)

mengatakan bahwa disiplin kerja positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga ditunjukkan penelitian yang dilakukan oleh Munawaroh dalam (Faisal Mirza 2021) menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan tingkat disiplin juga mempengaruhi hasil kinerja dari SDM yang ada, dengan kata lain tanpa disiplin tingkat pengaturan waktu yang ada tidak akan stabil sehingga kinerja yang ada akan terganggu.

Pengaruh Simultan Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja, dengan kriteria uji Sig. (0,000) > α (0,05) dan f_{hitung} (215,232) > f_{tabel} (3,08) maka H_0 ditolak. Total pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja sebesar 0,743 atau sebesar 74,3%. Hal ini berarti sekitar 74,3% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Motivasi dan disiplin, sedangkan sisanya 24,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini (ϵ). Dari pernyataan tersebut maka dapat diketahui bahwa Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) dapat mempengaruhi Kinerja (Y). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. Dio Christian dan M. Kurniawan bahwa disiplin kerja dan motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

1. Motivasi pada PT. Karya Putra Grafika menggambarkan bahwa Motivasi pada kriteria sangat baik. Artinya Motivasi karyawan pada PT. Karya Putra Grafika terlaksana dengan sangat baik akan tetapi masih bisa di optimal secara maksimal.
2. Disiplin pada PT. Karya Putra Grafika menggambarkan pada kriteria sangat baik. Artinya Karyawan memiliki disiplin kerja yang baik pada PT. Karya Putra Grafika tetapi masih bisa di optimalkan dan masih perlu ditingkatkan sehingga dapat menjadi lebih maksimal.
3. Kinerja Karyawan pada PT. Karya Putra Grafika menunjukkan bahwa rata-rata Kinerja Karyawan berada pada kriteria sangat baik. Artinya Kinerja Karyawan pada PT. Karya Putra Grafika terlaksana dengan sangat baik sehingga dapat menjadi lebih maksimal pada peningkatan kinerja karyawan.
4. Terdapat korelasi dengan kategori kuat antara Motivasi dan Disiplin yang berarti Motivasi dan Disiplin saling berhubungan, Motivasi dapat meningkatkan Disiplin. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya bahwa Motivasi dan Disiplin memiliki hubungan yang positif dan signifikan.
5. Motivasi dan Disiplin berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, namun Motivasi lebih banyak memberikan kontribusi secara parsial dibandingkan variabel Disiplin. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya bahwa Motivasi dan Disiplin berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.
6. Motivasi dan Disiplin berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan secara positif dan signifikan. Artinya, semakin tinggi Motivasi dan Disiplin, semakin tinggi pula Kinerja Karyawan. Maka penelitian ini mendukung teori dan penelitian yang ada sebelumnya

Saran

Saran bagi lembaga

1. Berdasarkan tanggapan responden tentang Motivasi pada PT. Karya Putra Grafika dengan kriteria penilaian sangat baik. Untuk mencapai nilai yang optimal hendaknya pihak perusahaan sebaiknya perlu memperhatikan tentang indikator balas jasa dan fasilitas kerja karena kedua indikator tersebut memiliki skor terendah diantara indikator lainnya. Agar karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja hendaknya balas jasa yang dilakukan tidak hanya dalam bentuk gaji tetapi di tambah tunjangan-tunjangan lain. Fasilitas untuk para pekerja juga dapat di tambah sebagai contoh dapat dengan memberikan voucher tiket gratis bagi keluarga pekerja di PT. Karya Putra Grafika.

2. Berdasarkan tanggapan responden tentang Disiplin pada PT. Karya Putra Grafika dengan kriteria penilaian sangat baik. Upaya untuk meningkatkan disiplin karyawan agar lebih optimal dalam menyelesaikan pekerjaan, hendaknya pihak perusahaan memperhatikan indikator ketelitian dan etika dalam bekerja. Meskipun responden sangat setuju mengenai indikator teliti dan etika dalam bekerja tetapi kedua indikator tersebut memiliki skor paling kecil diantara indikator yang lain. Perusahaan juga perlu memperhatikan ketelitian karyawan dan etika karyawan dalam bekerja bisa dengan melakukan pengawasan yang lebih intens sehingga karyawan lebih teili dalam bekerja dan karyawan mengerjakan beretika sesuai SOP yang di tentukan.
3. Berdasarkan tanggapan responden tentang Kinerja pada PT. Karya Putra Grafika dengan kriteria penilaian sangat baik. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih optimal dalam bekerja, perusahaan dapat mengoptimalkan seluruh indikator terutama pada indikator kreativitas dan pencapaian sesuai target. Karyawan harus di beri banyak referesi agar memilki kreativitas yang tinggi Perusahaan harus memperhatikan proses pelayanan secara maksimal agar pengujung puas baik yang disebabkan kualitas pelayanan

Saran bagi peneliti selanjutnya

1. Peneliti selanjutnya sebaiknya perlu penyempurnaan dan kajian yang mendalam dari sisi kajian ilmiah seperti dengan dimensi variabel yang berbeda dan kajian teori lainnya yang berbeda.
2. Peneliti selanjutnya sebaiknya menggunakan sampel yang lebih banyak dengan karakteristik yang beragam.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan meneliti pada objek yang berbeda dengan metode yang lain.

REFERENSI

- Abidin, Ali Zaenal, and Rizki Catur Sasongko. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Linknet Cabang Tangerang." *Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan* 2 (1): 194–207.
- Antika, Nurindah Dwi. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PTPN X Sugar Factory Lestari Kertosono Menimbulkan Seman" 12 (2): 99–108.
- Aprilia, A, Y Pongtuluran. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Kartika Samarinda." *Jurnal Ilmu Manajemen ...* 4 (1): 47–56. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JIMM/article/view/3446>.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ekhsan, Muhamad. 2019. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan* 13 (1): 1–13.
- Evita, Siti Noni, Wa Ode Zusnita Muizu, and Raden Tri Wayu Atmojo. 2017. "Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale Dan Management By Objectives (Studi Kasus Pada PT Qwords Company International)." *Pekbis Jurnal* 9 (1): 18–32.
- Fadhil, Abd, Ersy Ervina, and Edwin Baharta. 2019. "Efektivitas Alur Kunjungan Wisatawan Pada Destinasi Wisata Di Kawasan Lembang Dalam Mendukung Pariwisata Berkelanjutan 2019 (Studi Kasus: Grafika Cikole, Floating Market, Dan Orchid Forest)." *EProceedings of Applied Science* 5 (2): 1441–49.
- Faisal Mirza, Deni, Titi Swarni Lumbantobing Swarni Lumbantobing, Heny Perary Menzez Simanjuntak, and Yosafati Giawa. 2021. "Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Connets Plus Medan." *Jurnal Paradigma Ekonomika* 16 (1): 51–64. <https://doi.org/10.22437/jpe.v16i1.12077>.
- Ghozali, dan Dwi Ratmono. 2017. *Analisis Multivariat Dan Ekonometrika Dengan EvIEWS 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2018. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Bandung: PT. Bumi

Aksara.

- Laia, Surida, Zagoto Reaksi, and Fau Samanoi H. 2021. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* 4 (2): 246–57.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Neksan, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran dan SDM* .
- Nurjaya, Nunu. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona." *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional* 11. Nurjaya N. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI J Ilm Nas*. 2021;3(1):60-74. 3 (1): 60–74.
- Nurraya, Nurraya, and Sri Widodo. 2022. "Pengaruh Kompetensi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik Dan Operasional Pt. Madia Asriprima, Jakarta." *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* 2 (2): 83–94.
- Pratama, Angga. 2020. "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat." *Jurnal Disrupsi Bisnis : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang* 3 (2): 12. <https://doi.org/10.32493/drj.v3i2.6293>.
- Rayyan, Ahmad, and Atik Budi Paryanti. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta." *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* 2 (1): 9–19.
- Rizky, Muhammad. 2022. "Faktor--Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 3 (3): 290–301.
- Simbolon, Selvi Ernawati, Josephine Tobing, and Frangky Y Sitorus. 2021. "The Relationship Of Work Stress And Work Motivation To Performance Of Bri Jakarta Krekot Bank Office Employees." *Fundamental Management Journal* 6 (2): 65–83.
- Siska, Samsifren, and Fatchun Hasyim. 2021. "The Effect of the Use of Information Technology , Social Media and Work Discipline on Employee Productivity at PT Kencana Sawit Indonesia Solok Selatan" 7 (1): 63–74.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surito, Surito, A. Hadi Arifin, and Aiyub Aiyub. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Universitas Malikussaleh Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)* 4 (1): 30. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v4i1.3366>.
- Tio, Donly, and Triana Ananda Rustam. 2018. "PT ISTANA CITRA INDAH." Zultilhansyah, and Intisari Haryanti. 2020. "Jurnal Manajemen Dewantara." *Jurnal Manajemen Dewantara* 4 (2): 90–97.
- Yaya Ruyatnasih, Liya Megawati. 2018. *PENGANTAR MANAJEMAN (Teori, Fungsi, Dan Kasus)*. CV. ABSOLUTE MEDIA.
- Yulistia, S. (2022). Working From Home: Kinerja Karyawan Bpjs Kesehatan Cabang Meulaboh Pada Era Pandemi Covid-1. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*.
- Zultilhansyah, and Intisari Haryanti. 2020. "Jurnal Manajemen Dewantara." *Jurnal Manajemen Dewantara* 4 (2): 90–97.