



THE EFFECT OF MOTIVATION AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT MODULAR KULINER INDONESIA (HANGRY) GADING SERPONG TANGERANG BRANCH

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MODULAR KULINER INDONESIA (HANGRY) CABANG GADING SERPONG TANGERANG

Sumantri¹, Tutri Indraswari²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang

E-mail: triman8860@gmail.com¹, dosen02446@unpam.ac.id²

ARTICLE INFO

Correspondent

Sumantri

triman8860@gmail.com

Key words:

Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 1386 - 1401

ABSTRACT

This study aims to examine the extent to which work motivation influences employee performance at PT Modular Kuliner Indonesia (Hangry), Gading Serpong Branch, as well as to measure the effect of work discipline on employee performance within the same organization. Additionally, the study seeks to determine the combined influence of work motivation and work discipline on employee performance. The research population consists of 60 employees, all of whom were included as the sample using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires distributed via Google Forms, employing a quantitative research approach. The analysis indicates that, partially, work motivation has a significant effect on employee performance, as reflected by a $t\text{-count} = 4.946$ while $t\text{-table} = 2.001$ ($t\text{-count} > t\text{-table}$) with a significance level of 0.000. Partially the work discipline variable had a significant effect on employee performance by showing the results of the $t\text{-test} = 5.248$ while $t\text{-table} = 2.001$ ($t\text{-count} > t\text{-table}$) with a significance level of 0.000. Simultaneously, work motivation and work discipline are found to significantly affect employee performance, indicated by an $F\text{count} = 19.719$ which is greater than $F\text{table} = 4.01$ with a significance of 0.0000. So it can be said that work motivation and work discipline have a significant effect simultaneously on employee performance at PT Modular Kuliner Indonesia (Hangry) Gading Serpong Branch.

Copyright © 2025 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Koresponden Sumantri <i>triman8860@gmail.com</i> Kata kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan Website: https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER Hal: 1386 - 1401	Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Modular Kuliner Indonesia (Hangry) Cabang Gading Serpong, serta untuk mengukur pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan yang sama. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja apabila diuji secara bersamaan terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian berjumlah 60 karyawan dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang dibagikan melalui Google Form, dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Hasil analisis mengindikasikan bahwa secara parsial, motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang terlihat dari nilai uji thitung = 4,946 sedangkan ttabel = 2,001 (thitung > ttabel) dengan taraf signifikansi 0,000. Secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menunjukkan hasil thitung = 5,248 sedangkan ttabel = 2,001 (thitung > ttabel) dengan taraf signifikansi 0,000. Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai Fhitung = 19,719 lebih besar dari Ftabel = 4,01 dengan signifikan 0,0000. Maka dapat dikatakan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Modular Kuliner Indonesia (Hangry) Cabang Gading Serpong. <i>Copyright © 2025 JSER. All rights reserved</i>

PENDAHULUAN

Di tengah era globalisasi yang sedang berlangsung, perkembangan sektor bisnis telah mengalami dampak yang signifikan. Salah satu dampak yang paling jelas adalah tingginya tingkat persaingan di dunia bisnis. Persaingan ini semakin sengit, mendorong pelaku bisnis agar berinovasi guna memenangkan persaingan. Oleh karena itu, perusahaan berupaya mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Langkah ini diambil untuk memperoleh keunggulan kompetitif yang kuat dan keunggulan kompetitif dibandingkan pesaingnya. Keunggulan ini dapat dicapai melalui berbagai elemen, seperti kemampuan internal perusahaan atau aset sumber dayanya. Di antara berbagai faktor tersebut, sumber daya manusia (SDM) adalah salah di antara aspek yang krusial.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan individu yang memiliki potensi menyeluruh yang tercermin dalam kualitas pola pikir dan kondisi fisik yang optimal serta menjadi faktor krusial dalam setiap proses pembangunan organisasi maupun perusahaan (Hasibuan dalam Sevina, Poppy; 2023; Ermaya dalam Sevina, Poppy; 2023). Dalam perusahaan, SDM mencakup seluruh karyawan yang berperan sebagai pemikir, perencana, dan pengawas operasional, sehingga kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan organisasi.

Permasalahan kinerja menjadi isu mendasar karena kinerja yang optimal menghasilkan kualitas kerja yang baik, sedangkan kinerja yang rendah berdampak negatif bagi

perusahaan, sebagaimana terjadi di PT Modular Kuliner Indonesia (Hangry). Hangry merupakan perusahaan yang berkembang di sektor Food and Beverages yang menghadapi tantangan industri yang dinamis, seiring pertumbuhan sektor akomodasi dan makan minum sebesar 29,29% pada triwulan III dibandingkan triwulan II (Badan Pusat Statistik DKI Jakarta dalam Tempo, 2020). Namun, berdasarkan pengamatan di lapangan, masih ditemukan rendahnya motivasi dan disiplin karyawan, khususnya dalam kehadiran dan kinerja kerja, yang berdampak pada pencapaian target perusahaan, di mana presensi menjadi indikator penting dalam manajemen SDM untuk perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian sumber daya manusia (Presensi, Januari 2025).

Berdasarkan data pada tabel, target pencapaian kinerja PT Modular Kuliner Indonesia (Hangry) selama periode 2020–2023 mengalami penurunan pada seluruh aspek penilaian, meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, dan tanggung jawab, sehingga kinerja karyawan belum mencapai target yang ditetapkan. Kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan isu krusial yang berkontribusi terhadap rendahnya kinerja. Hasil observasi mengindikasikan bahwa rendahnya kinerja karyawan diduga disebabkan oleh motivasi kerja yang belum optimal serta lingkungan kerja yang kurang mendukung, padahal motivasi yang kuat dan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kualitas kinerja (Astutiningsih, 2021).

Motivasi internal mendorong individu untuk bekerja secara optimal, di mana karyawan yang termotivasi cenderung lebih bersemangat, bertanggung jawab, dan mampu mengerahkan seluruh kemampuannya dalam mencapai tujuan perusahaan (Bentar et al., 2017). Sebaliknya, tanpa motivasi, meskipun memiliki kemampuan operasional yang baik, kinerja karyawan tetap tidak optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan dorongan motivasi yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan agar mereka bersedia mencurahkan tenaga dan pikiran secara maksimal, sehingga kinerja yang dihasilkan dapat memenuhi standar dan tujuan perusahaan.

Merujuk pada tabel tersebut, masih terdapat berbagai aspek kebutuhan karyawan yang belum terpenuhi, khususnya terkait kinerja dan disiplin kerja. Disiplin kerja dipahami sebagai seperangkat aturan yang ditetapkan manajemen dan wajib dipatuhi seluruh anggota organisasi secara sadar dan sukarela guna menciptakan keteraturan. Upaya peningkatan kinerja karyawan PT Modular Kuliner Indonesia (Hangry) salah satunya dilakukan melalui penguatan disiplin kerja yang tercermin dari tingkat absensi. Absensi menjadi indikator penting efektivitas pengembangan karyawan, karena tingginya ketidakhadiran—terutama pada bulan Juni—menunjukkan menurunnya semangat kerja dan berpotensi menurunkan kinerja serta menghambat kelancaran operasional perusahaan.

Meskipun perusahaan telah menerapkan aturan dan sanksi disiplin secara ketat, masih ditemukan rendahnya kesadaran karyawan dalam mematuhi aturan tersebut. Oleh karena itu, diperlukan pemahaman yang lebih baik terhadap motif dan motivasi karyawan serta pemenuhan kebutuhan dasar yang layak agar karyawan merasa dihargai. Disiplin kerja yang baik tidak hanya menjaga keteraturan dan mendukung pencapaian kinerja optimal bagi organisasi, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman bagi karyawan, sehingga mampu meningkatkan motivasi dan tanggung jawab kerja.

Berdasarkan hasil observasi awal, penulis merasa tertarik melakukan penelitian dengan fokus yang sama dan pada lokasi yang sama, yaitu PT Modular Kuliner Indonesia (Hangry) permasalahannya dalam pencapaian kinerja karyawan di PT Modular Kuliner

Indonesia (Hangry) Ruko Gading Serpong AH 10 No 20 Serpong Utara, Tangerang Selatan, Banten. Belum optimalnya kinerja karyawan diduga diakibatkan rendahnya disiplin kerja serta kurangnya motivasi kerja. Berdasarkan kondisi tersebut, penulis merasa tertarik melaksanakan studi berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT Modular Kuliner Indonesia (Hangry) Cabang Gading Serpong”**.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode studi yang diimplementasikan di studi ini bersifat asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2017:8) berpendapat metode kuantitatif ialah pendekatan yang berakar ke filsafat positivisme. Metode ini diterapkan guna mengkaji populasi atau sampel tertentu, di mana proses pengumpulan datanya memanfaatkan instrumen studi. Selanjutnya, data yang terkumpul dianalisis secara kuantitatif atau statistik dengan tujuan utama mengkaji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian. Studi ini dilakukan di Ruko Gading Serpong AH 10 No 20 Serpong Utara, Tangerang Selatan, Banten.

Waktu Penelitian. Pelaksanaannya berlangsung selama 2 Tahun 3 Bulan, dimulai pada bulan November 2022 hingga Juni 2025.

Populasi dan Sampel

Populasi. Sugiyono (2019:126) mengemukakan populasi ialah keseluruhan wilayah generalisasi mencakup objek/subjek tertentu yang ada jumlah serta sifat khas, yang dipilih peneliti sebagai fokus kajian, sehingga dari situ kesimpulan penelitian dapat ditarik.

Populasi di studi analisis ini merupakan keseluruhan karyawan PT Modular Kuliner Indonesia (Hangry) cabang Gading Serpong ada 60 orang. Sampel yang diterapkan di studi analisis ini ialah keseluruhan karyawan PT Modular Kuliner Indonesia (Hangry) cabang Gading Serpong 60 responden.

Sampel. Sugiyono (2019:127) mengemukakan sampel merujuk pada sebagian dari populasi yang mencerminkan jumlah dan karakteristiknya. Dalam upaya memperoleh data primer yang relevan untuk dianalisis, penulis menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Modular Kuliner Indonesia (Hangry) Cabang Gading Serpong Tangerang. Penelitian ini menerapkan teknik sampling jenuh, yakni keseluruhan anggota populasi yang ada dijadikan sebagai responden di studi, yakni sebanyak 60 orang. Data responden dapat dilihat dari posisi atau jabatan masing-masing responden di PT Modular Kuliner Indonesia (Hangry) cabang Gading Serpong.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis Data (Data Primer). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya oleh peneliti atau pihak pengumpul data (Sugiyono, 2019:194).

Metode Pengumpulan Data. Pengumpulan data merupakan langkah strategis untuk memperoleh informasi yang objektif dan akurat sesuai kebutuhan penelitian. Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner atau angket yang berisi pertanyaan tertutup dan terbuka. Pertanyaan tertutup diukur dengan skala interval 1–5, mulai dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju, guna memudahkan analisis kuantitatif sekaligus mempertahankan aspek kualitatif jawaban (Sugiyono, 2018:224).

Teknik Analisis Data. Analisis data dilakukan setelah seluruh data terkumpul dengan cara mengelompokkan data berdasarkan variabel dan karakteristik responden, menyusun tabel, serta melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis (Sugiyono, 2017:147). Proses analisis data dalam penelitian ini dibantu dengan perangkat lunak SPSS versi 24 sebagai alat pengolahan data statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Merujuk ke studi yang dilaksanakan di PT Modular Kuliner Indonesia (Hangry) dengan melibatkan 60 responden, setiap karyawan diberikan kuesioner untuk mengukur beberapa variabel penelitian. Variabel disiplin kerja (X1) dinilai melalui 10 pertanyaan, motivasi kerja (X2) melalui 10 pertanyaan, dan kinerja karyawan (Y) juga melalui 10 pertanyaan. Hasil pengisian kuesioner tersebut kemudian disajikan dalam bentuk tabel, yang menggambarkan data responden berdasarkan jumlah sampel, jenis kelamin, usia, serta tingkat pendidikan di cabang Gading Serpong. Penyajian data ini bertujuan untuk memberikan gambaran latar belakang responden yang menjadi sampel di studi. Untuk memudahkan pemahaman, demografi responden ditampilkan di Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Total	Peresentase
1	Laki - laki	22	36,7
2	Perempuan	38	63,3
Total		60	100 %
No	Usia	Total	Peresentase
1	< 20	6	10,0 %
2	20 - 25	35	58,3 %
3	26 - 30	16	26,7 %
4	31 - 35	3	5,0 %
Total		60	100 %
No	Pendidikan	Total	Peresentase
1	SMA/SMK	36	60,0 %
2	D3	3	5,0 %
3	S1	21	35,0 %
Total		60	100 %

Sumber: Data diolah peneliti 2025

Mengacu pada Tabel 1, penelitian ini melibatkan 60 responden yang didominasi oleh perempuan sebanyak 38 orang (63,3%), sedangkan laki-laki berjumlah 22 orang (36,7%). Berdasarkan kelompok usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 20–25 tahun sebanyak 35 orang (58,3%), diikuti usia 26–30 tahun sebanyak 16 orang (26,7%), usia <20 tahun sebanyak 6 orang (10,0%), dan usia 31–35 tahun sebanyak 3 orang (5,0%). Penelitian ini mengkaji variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan dengan menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan kondisi aktual di lapangan, di mana data disusun, diolah, dan dianalisis setelah dilakukan pembobotan skor setiap variabel dengan membagi total skor dengan jumlah item yang diukur.

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Modular Kuliner Indonesia (Hangry) Cabang Gading Serpong melalui *Google Form* bersifat valid. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (*corrected item-total correlation*

pada output *Cronbach's Alpha*) dengan nilai r_{tabel} pada taraf signifikansi tertentu. Dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden, derajat kebebasan (df) ditentukan sebesar $n-2$, yaitu 58, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,254. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Nilai r hitung dalam penelitian ini diperoleh melalui pengolahan data menggunakan program SPSS versi 25.

a. pernyataan valid bila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$

b. tidak valid bila $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$

Guna memperoleh data primer, peneliti menyebarkan kuesioner ke 60 responden. Adapun temuan uji validitas dari kuesioner tersebut disajikan di Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Item Kuesioner	Corrected Item Total Correlation	r_{tabel}	Keterangan
X _{1_1}	0,616	0,254	Valid
X _{1_2}	0,659	0,254	Valid
X _{1_3}	0,615	0,254	Valid
X _{1_4}	0,550	0,254	Valid
X _{1_5}	0,587	0,254	Valid
X _{1_6}	0,650	0,254	Valid
X _{1_7}	0,717	0,254	Valid
X _{1_8}	0,636	0,254	Valid
X _{1_9}	0,685	0,254	Valid
X _{1_10}	0,677	0,254	Valid
X _{2_1}	0,531	0,254	Valid
X _{2_2}	0,610	0,254	Valid
X _{2_3}	0,536	0,254	Valid
X _{2_4}	0,335	0,254	Valid
X _{2_5}	0,356	0,254	Valid
X _{2_6}	0,504	0,254	Valid
X _{2_7}	0,422	0,254	Valid
X _{2_8}	0,558	0,254	Valid
X _{2_9}	0,469	0,254	Valid
X _{2_10}	0,448	0,254	Valid
Y ₁	0,575	0,254	Valid
Y ₂	0,633	0,254	Valid
Y ₃	0,630	0,254	Valid
Y ₄	0,514	0,254	Valid
Y ₅	0,466	0,254	Valid
Y ₆	0,529	0,254	Valid
Y ₇	0,598	0,254	Valid
Y ₈	0,449	0,254	Valid
Y ₉	0,357	0,254	Valid
Y ₁₀	0,282	0,254	Valid

Sumber: Hasil Data diolah oleh peneliti 2025

Merujuk pada Tabel 2, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai r hitung (Corrected Item-Total Correlation) lebih besar daripada r tabel sebesar 0,254. Dengan demikian, seluruh item X1.1–X1.10, X2.1–X2.10, dan Y.1–Y.10 dinyatakan valid serta layak digunakan pada tahap pengolahan data selanjutnya.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menilai konsistensi hasil pengukuran apabila instrumen yang sama digunakan secara berulang (Sugiyono). Pengujian reliabilitas diterapkan pada kuesioner penelitian karyawan PT Modular

Kuliner Indonesia (Hangry) Cabang Gading Serpong yang disebarakan melalui Google Form dengan membandingkan nilai *Cronbach's Alpha* (r alpha) pada output SPSS versi 25 dengan nilai r_{tabel} . Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai r alpha lebih besar dari r_{tabel} dan memenuhi ketentuan nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60, sehingga kuesioner layak digunakan dalam penelitian.

- bila $r_{\text{alpha}} > r_{\text{tabel}}$ maka pernyataan reliabel
- bila $r_{\text{alpha}} < r_{\text{tabel}}$ maka pernyataan tidak reliabel

Dalam memperoleh data primer, peneliti menyebarkan kuesioner kepada 60 responden. Hasil uji reliabilitas dari instrumen tersebut disajikan di Tabel 3

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai	Titik Reliabel	Keterangan
Motivasi kerja(X_1)	0,835	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja(X_2)	0,612	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0,645	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Data diolah oleh peneliti 2025

Di Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa variabel pernyataan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, serta Kinerja Karyawan ialah reliabel sebab nilai yang diperoleh r alpha $>$ r tabel sehingga alat ukur yang digunakan dapat dipercaya dan diandalkan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji ini dipahami sebagai alat analisis yang diterapkan guna memastikan apakah data sampel yang dikumpulkan berasal dari populasi dengan distribusi normal. Pengolahan ini penting guna mengetahui apakah data berskala ordinal, interval, maupun rasio memenuhi asumsi kenormalan. Di studi ini, peneliti mempergunakan uji Liliefors dengan mengacu pada nilai signifikansi pada Kolmogorov-Smirnov. Adapun kriteria pengujian ialah seperti berikut:

- nilai berdistribusi normal bila Sig. (*Asymp sig 2 tailed*) $>$ 0,05.
- tidak normal bila Sig. (*Asymp sig 2 tailed*) $<$ 0,05.

Berlandaskan kriteria tersebut, temuan pengujian yang dilakukan peneliti terhadap sampel dapat dipergunakan guna menentukan apakah data bersumber dari populasi yang terdistribusi normal. Hal ini ditampilkan di tabel uji normalitas ini:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.13995222
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.062
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

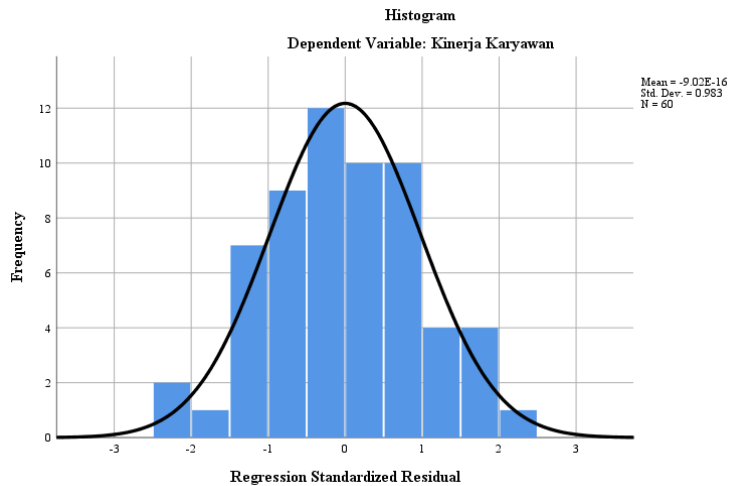
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil data diolah oleh peneliti 2025

Merujuk pada temuan uji normalitas yang dilaksanakan peneliti seperti di tabel, diketahui jika sig. (Asymp sig 2 tailed) bernilai $0,015 > 0,05$ maka nilai residual terdistribusi normal.

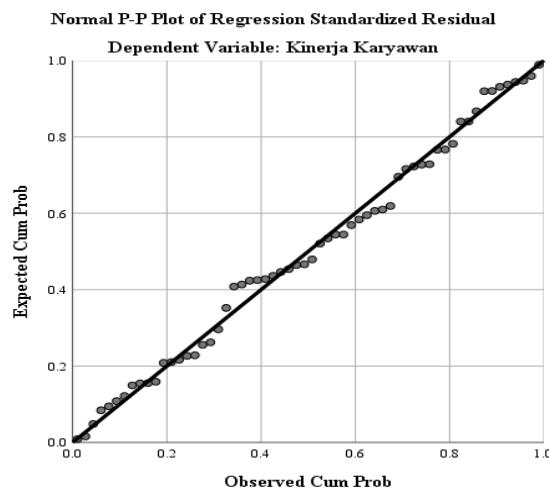
Selanjutnya peneliti juga melakukan uji normalitas dengan memanfaatkan histogram. Dalam uji ini, pola residual dapat diamati melalui bentuk grafik. Apabila grafik tidak menunjukkan penyimpangan ke arah kiri maupun kanan, maka disimpulkan bahwasanya data memiliki distribusi yang normal. Kondisi tersebut sejalan dengan hasil histogram yang telah diolah mempergunakan program SPSS versi 25, sebagaimana ditampilkan di diagram berikut:



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Berdasarkan Histogram

Mengacu Gambar 1 yang merupakan temuan pengolahan data uji normalitas berdasarkan histogram menunjukkan grafik kurva membentuk gunung (puncak) dan tidak condong ke kiri serta kanan. Dengan kondisi tersebut, disimpulkan bahwasanya variabel di studi ini berdistribusi normal.

Selain uji normalitas yang dilaksanakan berbentuk pengujian uji normalitas K-S dan uji normalitas berdasarkan histogram, peneliti juga menerapkan uji normalitas dengan melihat grafik Normal P-P Plot Regression Standardized Residual (RSR). Pemeriksaan dilakukan dengan memperhatikan pola sebaran titik residual yang mengikuti arah garis diagonal. Kondisi tersebut sejalan dengan temuan uji normalitas yang telah peneliti olah menggunakan program SPSS versi 25, sebagaimana ditampilkan di Gambar 2.



Gambar 2. Hasil Normal P-P Plot Uji Normalitas - Diagram Penyebaran Titik Residual

Berdasarkan Gambar 2 yang merupakan temuan pengolahan data uji normalitas berdasarkan grafik Normal P-P Plot RSR memperlihatkan pola grafik normal. Ini dinyatakan berdasarkan titik residual yang menyebar di sekitar garis diagonal. Maka berdasarkan hal tersebut pula uji normalitas hasil P-P Plot RSR menyatakan variabel berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Uji ini ialah prosedur yang digunakan guna memastikan apakah ada tidaknya korelasi antar variabel bebas di model. Pengecekan dilaksanakan melalui nilai *Colinearity Tolerance* serta VIF dengan syarat:

- Bila nilai *Colinearity Tolerance* > 0.10 maka dinyatakan tidak ada multikolonieritas.
- Bila nilai *Colinearity Tolerance* < 0.10 maka dinyatakan adanya multikolonieritas.
- Bila nilai VIF (*Variation Inflation Fator*) < 10.00 , sehingga dinyatakan tidak terjadi multikolonieritas.
- Bila nilai VIF (*Variation Inflation Fator*) > 10.00 maka ada multikolonieritas.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error		Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.430	4.275		2.908	.005		
	Motivasi Kerja	.284	.098	.344	2.896	.005	.736	1.359
	Disiplin Kerja	.380	.115	.391	3.291	.002	.736	1.359

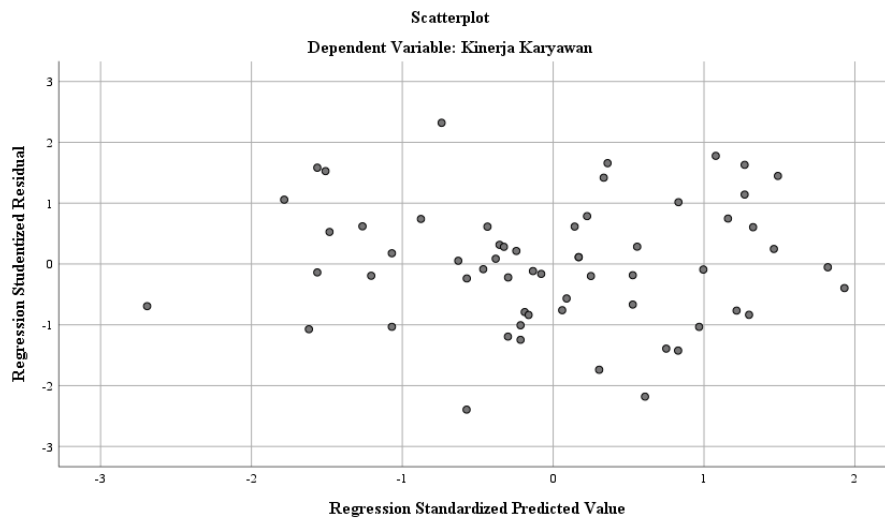
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Data diolah oleh peneliti 2023

Berlandaskan tabel diatas memperlihatkan nilai *Colinearity Tolerance* untuk Motivasi Kerja (X_1) serta Disiplin Kerja (X_2) memiliki nilai (0,736). Dari besaran nilai tersebut menyatakan jika kedua variabel memiliki nilai *Colinearity Tolerance* ($0,736 > 0,10$) sehingga berdasarkan pernyataan tersebut dapat dinyatakan tidak terjadi adanya multikolonieritas antara masing-masing variabel independen. Untuk syarat selanjutnya berdasarkan tabel 4. Diatas nilai VIF (*Variation Inflation Fator*) untuk Motivasi Kerja serta Disiplin Kerja mempunyai nilai sejumlah (1,359). dari besaran nilai tersebut menyatakan bahwa kedua variabel memiliki nilai VIF ($1,359 < 10.00$) sehingga berdasarkan pernyataan tersebut dapat dinyatakan tidak terjadi adanya multikolonieritas antara masing-masing variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dipahami sebagai pengujian yang diaplikasikan guna mengkaji apakah ada ketidaksamaan variance dan residual di setiap observasi di model regresi. Jika pada uji heteroskedastisitas ditemukan bahwa variasi residual tidak seragam antar pengamatan, maka kondisi tersebut menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas. Dalam uji heteroskedastisitas terdapat kesalahan yang muncul tidak bersifat acak, namun memperlihatkan korelasi yang secara sistematis selaras dengan besaran satu atau lebih variabel. Berlandaskan uji heteroskedastisitas didapat hasil pengolahan data dalam bentuk scatter plot di Gambar 3.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedaksitas

Sebagai temuan dari gambar, titik di grafik scatterplot tersebar di atas serta bawah angka 0 di sumbu Y serta tidak ada pola distribusi yang jelas. Akibatnya, model regresi tersebut sesuai untuk diterapkan sebab tidak memperlihatkan heteroskedastisitas atau interferensi.

Analisis Verifikatif

Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah uji normalitas dilakukan, selanjutnya dilakukan uji regresi linier berganda guna menguji hipotesis studi ini. Uji regresi berganda diterapkan guna melihat pengaruh motivasi kerja serta disiplin kerja pada kinerja karyawan. Berikut merupakan temuan dari pengelolaan data melalui SPSS25 yang disajikan pada tabel regresi berganda di bawah:

Tabel 6. Hasil Pengolahan Regresi Berganda Variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.590	5.475		.255
	Disiplin Kerja	.183	.149	.189	.225
	Motivasi Kerja	.682	.170	.619	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Data diolah oleh peneliti 2023

Setelah dilakukan pengujian dan mendapatkan temuan uji regresi linear berganda dengan menerapkan SPSS versi 25, selanjutnya temuan tersebut diaplikasikan dengan menerapkan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 4,590 + 0.183X_1 + 0.682X_2$$

Di mana:

a = Konstanta

Y = Variabel terikat

b = Koefisien Regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

X = Variabel bebas

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana menggunakan SPSS versi 25, diperoleh nilai konstanta sebesar 12,430 yang menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) tetap berada pada nilai 12,430. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,284 dan disiplin kerja sebesar 0,380 yang keduanya bernilai positif, mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja dan disiplin kerja masing-masing sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,284 dan 0,380. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Modular Kuliner Indonesia (Hangry) Cabang Gading Serpong. Selanjutnya, uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui kemampuan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan, di mana nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1; nilai yang mendekati 0 menunjukkan pengaruh yang lemah, sedangkan nilai yang mendekati 1 menunjukkan pengaruh yang kuat.

Peneliti telah melakukan pengolahan uji koefisien determinasi menggunakan program SPSS25 sehingga dihasilkan seperti di bawah:

Tabel 7. Koefisien Determinasi Variabel Motivasi Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.545 ^a	.297	.285	4.55488

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Data diolah oleh peneliti 2023

Koefisien determinasi (R square) tercatat bernilai 0,409. Disimpulkan bahwasanya motivasi kerja (X1) memengaruhi kinerja karyawan (Y) senilai 29,7%, sementara 70,3% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Tabel 8. Koefisien Determinasi Variabel Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.567 ^a	.322	.310	4.47219

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Data diolah oleh peneliti 2023

Mengacu ke tabel, diketahui bahwasanya nilai koefisien determinasi nilai R Square bernilai 0,322, ditarik kesimpulan jika disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan sejumlah 32,2% sementara sisanya 67,8% dipengaruhi variabel lain.

Tabel 9. Analisis Determinasi Secara Simultan Variabel Motivasi Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.639 ^a	.409	.388	4.21196

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Data diolah oleh peneliti 2025

Pada tabel 9 diketahui nilai Adj R square 0,388 atau 38,8% yang mengindikasikan jika ada pengaruh yang simultan antara motivasi kerja (X1) serta disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) senilai 38,8% sementara sisanya 61,2% tidak diterangkan di studi ini.

Pengujian Hipotesis

Uji T

Pengolahan hipotesis dilaksanakan guna melihat sejauh mana variabel Motivasi Kerja serta Disiplin Kerja memengaruhi Kinerja Karyawan. Pengujian hipotesis dapat dioperasikan dengan melakukan pengujian statistika t (uji secara parsial). Kriteria signifikansi yang diterapkan pada penelitian ini ialah senilai 5% yang setara (0,05) dalam dengan kriteria ini:

- t hitung < t tabel di mana H01 diterima serta menolak Ha1 ($\alpha = 5\%$)
- t hitung > t tabel di mana H01 ditolak serta menerima Ha1 ($\alpha = 5\%$)

Sebelumnya, penentuan nilai t tabel dapat dilakukan dengan mempergunakan rumus yang terdapat di bawah ini:

$$\begin{aligned} t \text{ tabel} &= t (\alpha/2; n - 2) \\ &= t (0,05/2 : 60 - 2) \\ &= 0,025 : 58 \\ &= 2,001 \end{aligned}$$

Peneliti melakukan pengolahan data mempergunakan program SPSS25 dan didapatkan hasil:

Tabel 10. Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.590	5.475		.255
	Disiplin Kerja	.183	.149	.189	.225
	Motivasi Kerja	.682	.170	.619	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Data diolah oleh peneliti 2025

Merujuk ke tabel, didapatkan hasil pengolahan data untuk uji t (parsial) mengindikasikan jika hasil nilai sig. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan ialah ($0,000 < 0,05$) serta didapatkan pula untuk nilai t hitung 4,946 sehingga ditemukan jika t hitung > t tabel ($4,063 > 2,001$). Maka berdasarkan hal tersebut hipotesis dinyatakan bahwa H01 ditolak serta menerima Ha1, berarti Motivasi Kerja (X1) memengaruhi signifikan Kinerja Karyawan (Y).

Serta didapatkan temuan pengolahan data untuk uji t (parsial) memperlihatkan bahwasanya hasil nilai sig. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yakni ($0,000 < 0,05$) serta didapatkan pula untuk nilai t hitung > t tabel ($3,291 > 2,001$). Maka berdasarkan hal tersebut hipotesis dinyatakan bahwa H01 ditolak sementara Ha1 diterima. Dengan demikian, Disiplin Kerja terbukti memengaruhi signifikan Kinerja Karyawan.

Uji F.

Uji F dipahami menjadi pengujian yang diterapkan guna mengetahui signifikansi korelasi variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan. Jika temuan pengujian

memperlihatkan ada hubungan signifikan, maka temuan tersebut dapat digeneralisasikan pada populasi.

Pengujian uji F didasarkan pada apakah keseluruhan variabel bebas yang dipergunakan di model memengaruhi secara simultan variabel terikat. Di pengujian ini pun dipergunakan pula tingkat signifikansi senilai 5 % (0,05) dan kriteria penerimaan maupun penolakan hipotesis uji F, yakni:

- a. $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka menerima H_0 serta menolak H_a
- b. $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka menolak H_0 serta menerima H_a

Selanjutnya adapun dalam mencari F tabel di uji F yakni:

$$Df1 = k - 1$$

$$Df2 = n - k$$

Di mana:

n = Jumlah sampel (sampel data penelitian sejumlah 60)

k = Jumlah variabel bebas (2)

$$Df1 = 2-1$$

$$= 1$$

$$Df2 = 60 - 2$$

$$= 58$$

Sehingga dengan melihat f tabel maka diperoleh nilai f tabel sebesar 4,01

Nilai signifikansi yang digunakan 5% atau 0,05

Tabel 11. Hasil Pengolahan Data Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	699.637	2	349.818	19.719	.000 ^b
	Residual	1011.213	57	17.741		
	Total	1710.850	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil Data diolah oleh peneliti 2025

Berlandaskan Tabel 11 Dari temuan pengolahan uji F mengaplikasikan program SPSS versi 25 ditemukan nilai sig. untuk pengaruh Motivasi Kerja serta Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan yakni $0,000 < 0,05$ sementara untuk nilai F hitung ditemukan bernilai 19,719 dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($19,719 > 4,01$) maka dari kriteria tersebut didapatkan hasil hipotesis uji F dinyatakan bahwa terdapat pengaruh Motivasi Kerja serta Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan secara simultan.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Merujuk pada hasil program SPSS, temuan uji t Motivasi Kerja menjadi variabel bebas pada Kinerja Karyawan menjadi variabel terikat menunjukkan $t_{hitung} = 4,946$

sementara t tabel = 2,001 dengan taraf sig. $0,00 < 0,05$ maka menolak H_0 serta menerima H_1 berarti berdasarkan perhitungan tersebut ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan.

Temuan studi analisis ini membuktikan jika Motivasi Kerja berperan dalam mengoptimalkan Kinerja Karyawan PT Modular Kuliner Indonesia (Hangry) Cabang Gading Serpong. Sejalan dengan pernyataan tersebut terdapat pula hasil kuesioner yang terdiri dari 10 butir pernyataan terkait indikator Motivasi Kerja Karyawan PT Modular Kuliner Indonesia (Hangry) Cabang Gading Serpong menunjukkan jika mayoritas responden memberikan jawaban sangat setuju dan setuju.

Berdasarkan temuan studi analisis ini pun sejalan dengan temuan studi terdahulu yang dijalankan Suwanta (2019), Panca Hery dkk (2018), Ajimat (2020) yang pada dasarnya menegaskan jika Motivasi Kerja memengaruhi signifikan positif Kinerja Karyawan secara parsial.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Mengacu pada output program SPSS, temuan uji t pada Disiplin Kerja menjadi variabel bebas pada Kinerja Karyawan menjadi variabel terikat menunjukkan $t_{hitung} = 5,428$ sementara t tabel = 2,001 dengan taraf sig. $0,00 < 0,05$ sehingga menolak H_0 serta menerima H_1 . Hal tersebut memiliki arti, berdasarkan perhitungan tersebut ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan.

Temuan di studi analisis ini juga selaras dengan yang dijalankan Priehadi Dhasa Eka (2021), Ririvega Kasenda (2013), Dewi Sartika (2017) dimana seluruhnya menunjukkan apabila secara parsial, Disiplin Kerja memengaruhi signifikan positif Kinerja Karyawan.

Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Mengacu pada output SPSS versi 25, temuan uji F mengindikasikan bahwasanya nilai F hitung 19,719 dengan tingkat sig. $0,00 < 0,50$. Perhitungan derajat kebebasan (df) mempergunakan rumus $(k-1)$ untuk df pembilang dan $(n-k)$ untuk df penyebut, di mana n ialah jumlah responden serta k ialah jumlah variabel penelitian. Dari perhitungan tersebut diperoleh F tabel senilai 4,01. Karena F hitung $> F$ tabel ($19,719 > 4,01$), disimpulkan bahwasanya ada pengaruh signifikan positif antara variabel Motivasi Kerja serta Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan secara simultan di PT Modular Kuliner Indonesia (Hangry) Cabang Gading Serpong, sehingga H_0 dan H_a dinyatakan diterima.

Temuan studi analisis ini pun relevan dengan temuan penelitian sebelumnya yang peneliti gunakan. Prasetyo Kurniawan (2019) hasil penelitiannya membuktikan apabila motivasi serta disiplin kerja memengaruhi secara simultan kinerja karyawan. Temuan tersebut pun memperlihatkan bahwasanya kedua variabel tersebut, motivasi kerja serta disiplin kerja mempunyai peranan yang cukup signifikan dalam menentukan kualitas kinerja seorang karyawan. Selain itu, berdasarkan penelitian lain oleh Suwanto (2019) ditemukan secara simultan motivasi kerja serta disiplin kerja mempunyai korelasi yang kuat dengan kinerja karyawan. Pemberian motivasi kerja menjadi dorongan bagi seorang karyawan dalam menjalankan proses pencapaian tujuan; ketika motivasi diberikan secara tepat, hal tersebut dapat memberikan dorongan demi terciptanya disiplin kerja bagi kinerja seorang karyawan.

SIMPULAN

Merujuk pada uraian pada bab diatas, penelitian yang dilakukan oleh peneliti didapatkan temuan analisa pembahasan tentang adanya pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang disajikan dibawah ini:

1. Motivasi Kerja pada PT Modular Kuliner Indonesia (Hangry) cabang Gading Serpong sudah baik, hal tersebut dibuktikan berdasarkan hasil analisa jawaban responden yang memilih jawaban sangat setuju 38% sementara 41% memilih setuju. Selain itu pula ditemukan berdasarkan hasil pengolahan uji t menunjukkan sebesar $(4,946 > 2,001)$. Maka dapat diartikan ada pengaruh signifikan positif Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan
2. Disiplin Kerja pada PT Modular Kuliner Indonesia (Hangry) cabang Gading Serpong sudah baik, hal tersebut ditunjukkan berdasarkan hasil analisa jawaban responden memilih jawaban sangat setuju sebanyak 40% dan setuju sebanyak 36%. Selain itu pula ditemukan berdasarkan hasil pengolahan uji t menunjukkan sebesar $(5,248 > 2,001)$. Maka dapat diartikan ada pengaruh signifikan positif Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
3. Kinerja Karyawan di PT Modular Kuliner Indonesia (Hangry) cabang Gading Serpong sudah baik, dengan didapatkannya hasil data responden menunjukkan ada pengaruh signifikan motivasi kerja serta disiplin kerja yaitu dengan temuan uji regresi linier berganda $Y = 12,430 + 0,284X_1 + 0,380X_2$ dengan nilai koefisien determinasi bernilai 40,9% sementara 59,1% sisanya dipengaruhi faktor lain. Dari temuan uji hipotesis dihasilkan yang menunjukkan F hitung sebesar $19,719 > F \text{ tabel } 4,01$. Disimpulkan jika motivasi kerja serta disiplin kerja secara simultan memengaruhi signifikan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku:

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator. Zanafa Publishing.
- Astutiningsih. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta.
- Bangun, W. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Unpam Press.
- Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2023). Pemahaman Sumber Daya Manusia. CAPS.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-16). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Irviani, R., & Fauzi. (2018). Pengantar Manajemen. CV Andi Offset.
- Maslow, A. H. (2017). Motivation and Personality (A. Fawaid & Maufur, Penerj.). Cantrik Pustaka.
- Nadeak, B. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Era Industri 4.0. Uki Press.
- Priansa, D. J. (2017). Manajemen Kinerja: Konsep, Teori, Dan Implementasi. CV Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2017). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju.
- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Bumi Aksara.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sudijono, A. (2008). *Pengantar Statistik Pendidikan*. Rajagrafindo Persada.
- Suhartini. (2013). *Kinerja Pegawai: Suatu Kajian dengan Pendekatan Analisis Beban Kerja*. Alauddin University Press.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Suwanto, & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.

Sumber Jurnal:

- Handyani, R., & Soliha, V. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Suasana Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gunung Agung Tangerang Selatan. *Jurnal Jenius*, 3(2).
- Hermawati, R., Firdaus, A., Suryani, L., Rozi, A., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Cabang Balaraja Banten. *Jurnal Jenius*, 4(3).
- Imbron, P., & Ratnasih, P. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 2 Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Perkusi*, 1(2).
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan PT Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2), 1–8.
- Sari, M., & Masruroh, F. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Magelang Tengah Kota. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara*, 2(2), 36–51.
- Sinambela, L. P., & Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja pada PT Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal ...*, 419–428.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT PLN (Persero) APD Semarang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 6(2), 77–84.
- Susanti, P. I., & Pangarso, A. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 9(2), 145–160.
- Tyas, R. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 62(1), 172–180.
- Wahyudi. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351–360.
- Zahra, R. N., & Hidayat, H. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank di Kota Batam. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 1(2), 151–156..