



## The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT Tunas Mekar Farm, Bogor Regency

Pupu Pahrudin<sup>1\*</sup>, Veta Lidya Delimah Pasaribu<sup>2</sup>  
Program Studi Manajemen Universitas Pamulang

**Corresponding Author:** Pupu Pahrudin [Purnamasinar462@gmail.com](mailto:Purnamasinar462@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

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

*Received :* 18, March

*Revised :* 17, April

*Accepted:* 24, May

©2024 Pahrudin, Pasaribu: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRACT

The aim of this study is to ascertain how PT Tunas Mekar Farm, Bogor Regency employees' work motivation and discipline relate to one other's performance. The quantitative method was the research strategy employed in this study. The sample size for this method was 76 individuals. An employee questionnaire is used as the data gathering method in this study. Methods of data analysis data using the following methods: partial t test, simultaneous F test, correlation coefficient, determination, validity test, reliability, simple, multiple regression analysis, and classical assumption test. The findings of this study indicate that the variable of Work Motivation has a calculated t of 3.704 > t table of 1.665 (sig.  $\alpha=0.05$  and  $df = n-k$ , namely 73) with a significance level of 0.000 which is smaller than 0.05, indicating that Service Quality has a significant effect on Consumer Loyalty. The regression equation  $Y = 4.893+0.504X_1+0.209X_2 + e$  has a correlation coefficient value of 0.793, indicating a strong level of relationship between the dependent and independent variables with a coefficient of determination of 62.9%. The Work Discipline variable has a computed t of 3.926 > t table of 1.665 (sig.  $\alpha=0.05$  and  $df = n-k$ , i.e., 73) with a significance level of 0.000 which is less than 0, 05, thus  $H_a$  is accepted. This indicates that Work Motivation has a positive influence on Employee Performance. This indicates that employee performance is positively impacted by work discipline.

---

## INTRODUCTION

Sejak tahun 2005, PT Tunas Mekar Farm Kabupaten Bogor adalah perusahaan terkemuka dengan salah satu forwarders paling berpengalaman dalam logistik. Kami mengirimkan barang ke berbagai wilayah Jabodetabek, dan spesialisasi kami adalah logistik untuk kebutuhan peternakan ayam broiler dan pakan ternak berkualitas tinggi.

Untuk menghadapi persaingan global dan mendukung pertumbuhan industri dalam negeri, PT Tunas Mekar Farm Kabupaten Bogor bertekad untuk menjadi perusahaan yang konsisten dengan menjaga kualitas sumber daya manusianya sehingga semua aspek yang diperlukan dapat menunjang kinerja perusahaan. Dengan berlakunya perdagangan bebas, semua pelaku bisnis tidak terkecuali PT Tunas Mekar Farm Kabupaten Bogor terus memperkuat pangsa pasar dalam negeri. PT Tunas Mekar Farm Kabupaten Bogor harus terus berupaya meningkatkan kemampuan sumber daya manusia untuk menyelaraskan visi dan misi sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan dengan sukses. Data pra-penelitian menunjukkan penurunan pencapaian karyawan PT Tunas Mekar Farm Kabupaten Bogor, yang menunjukkan bahwa mereka belum mampu mencapai beberapa hal secara menyeluruh, seperti yang ditunjukkan dalam tabel berikut:

**Tabel 1. Data Persentase Kategori Motivasi Kerja Karyawan**  
**Data Persentase Kategori Motivasi Kerja Karyawan PT Tunas Mekar Farm Kabupaten Bogor**  
**Periode Tahun 2022**

Aspek	Target	Pencapaian		Keterangan
		Tercapai	Tidak Tercapai	
Semangat kerja	100%	75%	25%	Terkoreksi
Kerjasama team	100%	74%	26%	Terkoreksi
Ide penyelesaian pekerjaan	100%	75%	25%	Terkoreksi
Keinginan memimpin kelompok	100%	73%	27%	Terkoreksi
Penghargaan perusahaan	100%	71%	29%	Terkoreksi
Kondisi kerja	100%	70%	30%	Terkoreksi
Rata-rata (%)	100%	73%	27%	Terkoreksi

*Sumber: Data Karyawan PT. Tunas Mekar Farm (2022)*

Berdasarkan data diatas target pencapaian pada aspek semangat kerja tercapai sebanyak 75%, aspek kerjasama team tercapai sebanyak 74%, aspek ide penyelesaian pekerjaan sebanyak 75%, aspek keinginan memimpin kelompok 73%, aspek penghargaan perusahaan 71%, serta aspek kondisi kerja 70%. Dari pencapaian aspek-aspek tersebut diatas terlihat rata-rata persentase yang tidak tercapai yaitu 27%. Harus diadakannya pembenahan kembali dari aspek motivasi karyawan pada PT Tunas Mekar Farm Kabupaten Bogor demi tercapainya tujuan perusahaan.

Dan berikut adalah data karyawan yang mengacu pada motivasi kerja dimana terdapat data gaji, tunjangan dan lain-lain yang menjadikan pengaruh motivasi kerja karyawan, tabel data karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. 1 Data Gaji Karyawan PT. Tunas Mekar Farm Tahun 2022**

Nama	Jabatan	Lama Bekerja (Tahun)	Usia	Tempat Tinggal	Pendidikan	Gaji Pokok	Tunjangan			
							THR	BPJS	Uang Makan	Bonus
Cici	HRD	4	27	Tangerang	S1	IDR 5.400.000	√	√	-	√
Lasri	Staff Admin	5	28	Bogor	SMA	IDR 4.450.000	√	√	-	√
Niun	Staff Keuangan	8	30	Tangerang	SMA	IDR 5.200.000	√	√	-	√
Sinta	Staff Admin	8	28	Tangerang	SMA	IDR 5.200.000	√	√	-	√
Yeti	General Affair	3	30	Tangerang	SMK	IDR 3.950.000	√	√	-	√
Komarudin	General Affair	8	26	Bogor	SMK	IDR 5.200.000	√	√	-	√
Yani	Supir	6	29	Tangerang	SMK	IDR 2.900.000	√	√	√	-
Roni	Supir	3	25	Tanggerang	SMK	IDR 2.450.000	√	√	√	-
Adit	Supir	7	27	Bogor	SMK	IDR 3.050.000	√	√	√	-
Aby	Supir	6	28	Bogor	SMK	IDR 2.900.000	√	√	√	-
Rian	Supir	5	28	Tangerang	SMK	IDR 2.750.000	√	√	√	-
Hamzah	Supir	4	29	Tangerang	SMK	IDR 2.600.000	√	√	√	-
Helmi	Supir	3	28	Tangerang	SMK	IDR 2.450.000	√	√	√	-
Wingga	Supir	5	33	Tangerang	SMK	IDR 2.750.000	√	√	√	-
Adi	Supir	6	28	Tangerang	SMK	IDR 2.900.000	√	√	√	-
Oman	Supir	8	28	Tangerang	SMK	IDR 3.200.000	√	√	√	-
Wawan	Supir	6	26	Tangerang	SMK	IDR 2.900.000	√	√	√	-
Ikbal	Supir	4	30	Bogor	SMK	IDR 2.600.000	√	√	√	-
Tedy	Supir	3	28	Tangerang	SMK	IDR 2.450.000	√	√	√	-
Aceng	Supir	6	27	Bogor	SMK	IDR 2.900.000	√	√	√	-
Endang	Supir	4	28	Tangerang	SMK	IDR 2.600.000	√	√	√	-

Agus	Supir	5	30	Tangerang	SMK	IDR 2.750.000	√	√	√	-
Dimas	Supir	4	27	Tangerang	SMK	IDR 2.600.000	√	√	√	-
Alloy	Supir	6	28	Tangerang	SMK	IDR 2.900.000	√	√	√	-
Erik	Supir	7	26	Bogor	SMK	IDR 3.050.000	√	√	√	-
Dodi	Supir	6	25	Tangerang	SMK	IDR 2.900.000	√	√	√	-
Rival	Supir	5	25	Tangerang	SMK	IDR 2.750.000	√	√	√	-
Agis	Supir	6	27	Bogor	SMK	IDR 2.900.000	√	√	√	-
Onong	Supir	7	24	Bogor	SMK	IDR 3.050.000	√	√	√	-
Bandi	Supir	6	25	Bogor	SMK	IDR 2.900.000	√	√	√	-
Iman	Supir	4	24	Tangerang	SMK	IDR 2.600.000	√	√	√	-
Aldi	Supir	3	24	Tangerang	SMK	IDR 2.450.000	√	√	√	-
Agus	Supir	5	25	Tangerang	SMK	IDR 2.750.000	√	√	√	-
Bayu	Supir	8	28	Bogor	SMK	IDR 3.200.000	√	√	√	-
Yuda	Supir	6	27	Tangerang	SMK	IDR 2.900.000	√	√	√	-
Muklis	Supir	5	27	Bogor	SMK	IDR 2.750.000	√	√	√	-
Zaki	Supir	7	28	Tangerang	SMK	IDR 3.050.000	√	√	√	-
Rekiy	Supir	5	27	Tangerang	SMK	IDR 2.750.000	√	√	√	-
Dino	Supir	4	27	Tangerang	SMK	IDR 2.600.000	√	√	√	-
Kalvin	Supir	5	24	Tangerang	SMK	IDR 2.750.000	√	√	√	-
Iyus	Supir	5	25	Bogor	SMK	IDR 2.750.000	√	√	√	-
Dhika	Supir	6	28	Tangerang	SMK	IDR 2.900.000	√	√	√	-
Angga	Supir	7	26	Tangerang	SMK	IDR 3.050.000	√	√	√	-
Arya	Supir	4	24	Bogor	SMK	IDR 2.600.000	√	√	√	-

Udin	Supir	8	28	Tangerang	SMK	IDR 3.200.000	√	√	√	-
Joni	Supir	9	30	Tangerang	SMK	IDR 3.350.000	√	√	√	-
Jalal	Supir	4	27	Tangerang	SMK	IDR 2.600.000	√	√	√	-
Eko	Supir	6	31	Tangerang	SMK	IDR 2.900.000	√	√	√	-
Pardan	Supir	4	25	Tangerang	SMK	IDR 2.600.000	√	√	√	-
Nanang	Supir	6	27	Bogor	SMK	IDR 2.900.000	√	√	√	-
Akmal	Supir	4	25	Tangerang	SMK	IDR 2.600.000	√	√	√	-
Hadi	Supir	4	28	Tangerang	SMK	IDR 2.600.000	√	√	√	-
Ruslan	Supir	6	30	Tangerang	SMK	IDR 2.900.000	√	√	√	-
Godel	Supir	5	26	Bogor	SMK	IDR 2.750.000	√	√	√	-
Adam	Supir	7	28	Tangerang	SMK	IDR 3.050.000	√	√	√	-
Jodi	Supir	7	27	Tangerang	SMK	IDR 3.050.000	√	√	√	-
Arddy	Supir	6	30	Bogor	SMK	IDR 2.900.000	√	√	√	-
Fadil	Supir	4	25	Bogor	SMK	IDR 2.600.000	√	√	√	-
Suryo	Supir	7	27	Bogor	SMK	IDR 3.050.000	√	√	√	-
Bowo	Kondektur	7	30	Bogor	SMP	IDR 2.200.000	√	√	√	-
Tansilan	Kondektur	7	33	Tangerang	SMP	IDR 2.200.000	√	√	√	-
Sahri	Kondektur	7	30	Tangerang	SMP	IDR 2.200.000	√	√	√	-
Enjul	Kondektur	8	29	Tangerang	SMP	IDR 2.300.000	√	√	√	-
Duloh	Kondektur	5	32	Bogor	SMP	IDR 2.000.000	√	√	√	-
Enjen	Kondektur	3	30	Bogor	SMP	IDR 1.800.000	√	√	√	-
Komeng	Kondektur	6	28	Bogor	SMP	IDR 2.100.000	√	√	√	-
Deden	Kondektur	6	31	Bogor	SMP	IDR 2.100.000	√	√	√	-

Yayad	Kondektur	7	30	Bogor	SMP	IDR 2.200.000	√	√	√	-
Malik	Kondektur	5	31	Bogor	SMP	IDR 2.000.000	√	√	√	-
Suryo	Kondektur	6	33	Bogor	SMP	IDR 2.100.000	√	√	√	-
Mamat	Kondektur	7	34	Bogor	SMP	IDR 2.200.000	√	√	√	-
Cecep	Kondektur	6	33	Tangerang	SMP	IDR 2.100.000	√	√	√	-
Rusmin	Kondektur	4	31	Tangerang	SMP	IDR 1.900.000	√	√	√	-
Karni	Kondektur	9	30	Tangerang	SMP	IDR 2.400.000	√	√	√	-
Amsori	Kondektur	8	32	Tangerang	SMP	IDR 2.300.000	√	√	√	-
Lukman	Kondektur	8	33	Bogor	SMP	IDR 2.300.000	√	√	√	-

*Sumber : Data Karyawan PT. Tunas Mekar Farm*

Dapat dilihat dari tabel di atas diketahui bahwa karyawan yang ada di PT. Tunas Mekar Farm yang ada dibagian staff office berjumlah 6 karyawan, yang ada dibagian supir berjumlah 53 karyawan dan yang terakhir ada dibagian kondektur berjumlah 17 karyawan. Dan total keseluruhan karyawan sebanyak 76 karyawan. Karyawan yang ada di PT. Tunas Mekar Farm terbilang cukup loyal karena dilihat dari lama bekerjanya yang mana paling sebentar adalah 3 tahun dengan masing-masing lama bekerja adalah yang bekerja 3 tahun berjumlah 6 karyawan, yang bekerja 4 tahun berjumlah 14 karyawan, yang bekerja 5 tahun berjumlah 13 karyawan, yang bekerja 6 tahun 19 karyawan, yang bekerja 7 tahun 13 karyawan, yang bekerja 8 tahun 9 karyawan dan yang bekerja 9 tahun 2 karyawan. Masing-masing dari karyawan yang ada di PT. Tunas Mekar Farm memiliki gaji pokok kurang dari 2.000.000 sebanyak 2 karyawan yang semuanya adalah kondektur, 2.000.000 - 3.000.000 sebanyak 56 karyawan yang rata-rata adalah supir dan kondektur, yang memiliki gaji 3.000.000 - 4.000.000 sebanyak 13 karyawan yang hamper semua supir dan ada staff office, yang bergaji 4.000.000 - 5.000.000 sebanyak 1 karyawan yaitu staff office dan yang lebih dari 5.000.000 sebanyak 4 karyawan yaitu staff office. Perhitungan dari gaji pokok berdasarkan pendidikan, jabatan dan juga lama bekerja. Dari gaji pokok yang disebutkan belum termasuk tunjangan yang didapat oleh karyawan di PT. Tunas Mekar Farm, mereka juga mendapatkan tunjangan dari perusahaan, untuk staff office mendapatkan tunjangan berupa THR, BPJS, bonus dan lembur. Sedangkan untuk supir dan kondektur mendapatkan tunjangan THR, BPJS dan juga uang makan, dimana uang makan tersebut adalah Rp. 20.000/hari.

## **METODOLOGI**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. PT Tunas Mekar Farm berada di Kabupaten Bogor, di Jalan Raya Dago Kampung Cikuda Kecamatan Parung panjang Kabupaten Bogor 16360, tempat penelitian

dilakukan. Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan PT Tunas Mekar Farm Kabupaten Bogo, yang berjumlah 76 orang. Semua populasi diambil sebagai sampel jenuh untuk penentuan sampel. Analisis data: Pada penelitian ini, kami menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, koefisien korelasi, regresi linear, dan uji signifikan, yang mencakup uji statistik T dan F. Kami menggunakan program SPSS versi 26.

## HASIL PENELITIAN

### *Analisis Regresi Berganda*

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.899	5.177		2.878	.005
	Motivasi Kerja	.422	.114	.409	3.704	.000
	Disiplin Kerja	.345	.088	.435	3.936	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel diatas didapatkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 4,893 + 0,504X_1 + 0,209X_2 + e$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa :

1. Menurut model regresi ini, nilai konstanta sebesar 14,899 menunjukkan bahwa jika variabel independen, yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja, diasumsikan sama dengan nol, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 14,899.
2. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,422; menurut penelitian ini, ketika variabel Motivasi Kerja (X1) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,422.
3. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,345. Menurut penelitian ini, ketika variabel Disiplin Kerja (X2) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,345.

### *Analisis Koefisien Korelasi*

**Tabel 4. Analisis Koefisien Korelasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
	R			Change Statistics

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	.793 <sup>a</sup>	.629	3.965	.629	61.873	2	73	.000
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja								
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber : diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil uji tabel diatas diketahui bahwa nilai R pada penelitian mendapatkan nilai sebesar 0,793 yang artinya tingkat hubungan antara variable dependen dan variable independent kuat.

### Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 5. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 <sup>a</sup>	.629	.619	3.965
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja				

Sumber : diolah menggunakan SPSS

Hasil analisis tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R Square adalah 0,629, jadi koefisien determinasi antara variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat dihitung dengan menggunakan rumus  $KD = r^2 \times 100\%$ , seperti yang ditunjukkan di bawah ini:

$$\begin{aligned}
 KD &= 0,793^2 \times 100\% \\
 &= 0,629 \times 100\% \\
 &= 62,9\%
 \end{aligned}$$

Dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja dan disiplin kerja, yang secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 62,9% terhadap kinerja karyawan, dan variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model regresi penelitian ini memberikan kontribusi sebesar 37,1%.

### Uji t

Tabel 6. Hasil Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.899	5.177		2.878	.005

Motivasi Kerja	.422	.114	.409	3.704	.000
Disiplin Kerja	.345	.088	.435	3.936	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil interpretasi atas Uji T yang dihasilkan dapat dilihat sebagai berikut:

1. Ada pengaruh antara Variabel X1 Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan: Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel ini memiliki t hitung 3,704 lebih besar dari tabel t sebesar 1,665 (sig.  $\alpha=0,05$  dan  $df = n-k$ , yaitu 73) dengan tingkat signifikansi 0,000 di bawah 0,05, yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh Terdapat pengaruh antara Variabel X2 Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki t hitung 3,926 lebih besar dari tabel t sebesar 1,665 (sig.  $\alpha=0,05$  dan  $df = n-k$ , yaitu 73), yang menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima, yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan tingkat signifikansi 0,000 di bawah 0,05, hipotesis kedua telah terbukti valid atau dapat diterima.

### Uji F

**Tabel 7. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1945.087	2	972.543	61.873	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1147.439	73	15.718		
	Total	3092.526	75			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja						

Sumber : diolah menggunakan SPSS

Tabel di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian f hitung 61,873 memiliki tingkat signifikansi 0,000 di bawah 0,05, dan nilai f hitung lebih besar dari nilai tabel f sebesar 3,122. Ini menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara bersamaan.

## PEMBAHASAN

### *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*

Hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki t hitung sebesar 3,704 yang lebih besar dari tabel t sebesar 1,665 (sig.

$\alpha=0,05$  dan  $df = n-k$ , yaitu 73), dengan tingkat signifikansi 0,000 di bawah 0,05. Ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima atau terbukti valid. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja di PT Tunas Mekar Farm (TMF), semakin tinggi nilai kinerja karyawan. Motivasi akan mendorong karyawan untuk meningkatkan pekerjaan mereka, yang akan berdampak pada nilai kinerja mereka.

#### ***Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan***

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki t hitung 3,926 lebih besar dari tabel t sebesar 1,665 (sig.  $\alpha=0,05$  dan  $df = n-k$ , yaitu 73), dengan tingkat signifikansi 0,000 di bawah 0,05. Ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis kedua, yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dapat diterima dan dibenarkan. Hal ini menunjukkan bahwa nilai kinerja karyawan PT Tunas Mekar Farm (TMF) akan meningkat seiring dengan tingkat disiplin kerja karyawan. Kedisiplinan akan membawa kesuksesan – ini benar karena orang yang disiplin akan melakukan pekerjaan mereka dengan baik dan efisien.

#### ***Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan secara Bersama-sama.***

Hasil uji F menunjukkan bahwa hasil f hitung 61,873 dihasilkan dalam tes dengan tingkat signifikansi 0,000 di bawah 0,05, dan nilai f hitung lebih besar dari nilai tabel f sebesar 3,122. Ini menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **KESIMPULAN**

#### ***Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan***

Hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki t hitung sebesar 3,704 yang lebih besar dari tabel t sebesar 1,665 (sig.  $\alpha=0,05$  dan  $df = n-k$ , yaitu 73), dengan tingkat signifikansi 0,000 di bawah 0,05. Ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima atau terbukti valid.

#### ***Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan***

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki t hitung 3,926 lebih besar dari tabel t sebesar 1,665 (sig.  $\alpha=0,05$  dan  $df = n-k$ , yaitu 73), dengan tingkat signifikansi 0,000 di bawah 0,05. Ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis kedua, yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dapat diterima dan dibenarkan.

### ***Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan***

Hasil uji F menunjukkan bahwa hasil f hitung 61,873 dihasilkan dalam tes dengan tingkat signifikansi 0,000 di bawah 0,05, dan nilai f hitung lebih besar dari nilai tabel f sebesar 3,122. Ini menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima, yang berarti bahwa variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **UCAPAN TERIMA KASIH**

1. Bapak Dr. Pranoto., S.E., M.M. selaku Ketua Yayasan Sasmita Jaya.
  2. Almarhum Bapak Dr. (H.C). Drs. H. Darsono, selaku Pendiri Yayasan Sasmita Jaya yang telah mewujudkan mimpi-mimpi anak bangsa dengan memelopori adanya Pendidikan dengan biaya terjangkau dan berkualitas.
  3. Bapak Dr. E. Nurzaman AM, M.M., M.Si., selaku Rektor Universitas Pamulang yang telah berupaya keras menjadikan Universitas Pamulang yang semakin berkualitas.
  4. Bapak Dr. Ubaid Al-Faruq, S.Pd., M.Pd., selaku Wakil Rektor I Universitas Pamulang.
  5. Bapak Dr. Subarto, M. Pd., selaku Wakil Rektor II Universitas Pamulang.
  6. Bapak Dr. M. Wildan, S.S., M.A., selaku Wakil Rektor III Universitas Pamulang.
  7. Ibu Dr. RR. Dewi Anggraeni, S.H., M.H., selaku wakil Rektor IV Universitas Pamulang.
  8. Bapak Dr. H. Endang Ruhiyat, S.E., M.M., CSRA., CMA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang.
  9. Bapak Dr. Ali Maddinsyah, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Pamulang.
  10. Bapak Drs. Moh, Sutoro, S.E., M.M., M.H., selaku Wakil Ketua Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Pamulang.
  11. Bapak Drs. Waluyo Jati, M.M., selaku Sekretaris Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Pamulang.
  12. Bapak Imam Syatoto, S.E., M.M., selaku Kepala Bagian Administrasi Umum Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Pamulang.
  13. Bapak/Ibu Penguji I Skripsi yang telah memberikan masukan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini.
  14. Bapak/Ibu Penguji II Skripsi yang telah memberikan masukan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini.
- Ibu Veta Lidya Delimah Pasaribu, S.E. M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah sabar dan bijak membimbing, memberi dukungan, dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi.

### **REFERENCE**

- Darodjat, T. A. (2017:188). Konsep - Konsep Dasar Manajemen Personalia - Masa Kini. Bandung: Refika Aditama.
- Dessler Gary. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.

- Dessler Gary. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1. PT Indeks: CABANG SUNTER JAYA - JAKARTA UTARA
- Dessler, Gary, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat, Jakarta.
- Edy Sutrisno, (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Edy Sutrisno. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-9, Kencana, Jakarta.
- Edy Sutrisno. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group
- Ghozali (2018:97) Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi Edisi 7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali Imam . (2017). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi Ke Tujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan M SP. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Edisi Revisi, Bumi Aksara.
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Siagian Sondang P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ed.23. Jakarta: Bumi Aksara
- Sihaloho Ronal Donra. Hotlin Siregar. (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Super Setia Sagita Medan. Jurnal Ilmiah Socio Secretum. Vol.9, No.2.
- Sugiyono. (2018). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif dan R&D. Bandung Alfabeta.
- Abdullah Sandy. (2017). Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya. Yogyakarta: Gava Media
- Afandi P. 2018. Manajaemen Sumber Daya Manuasia: Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. Ed. Zanafa, Pekanbaru.
- Agus Ahyari. 2017. Manajemen Produksi dan Perencanaan Sistem Produksi. Yogyakarta. BPFE Yogyakarta
- Ahyari Agus. 2017. Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi. Yogyakarta : BPFE.
- Amirullah (2017). Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arianto N., & Septiani, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT AJS. Jurnal Arastirma, 1(2), 302-315.
- Bintoro M.T., & Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Bronto Kesuma, dan Harun Syamsuddin (2019), Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan PT.Panin Bank Cabang Atmo Palembang. Jurnal Program Magister Universitas IGM Palembang. Volume 4 Nomor 2 Edisi Agustus 2019

- Cintia E., & Gilang A. (2018). Pengaruh Motivasi kerja Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada KPPN Bandung I. eProceedings of Management, 3(1).
- Doni Oktavianus Antou tahun 2019 dengan judul "Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Malalayang I Manado ". Jurnal EMBA. 151 Vol.1 No.4 Desember 2019, Hal. 151-159
- Elburdah Riza Putri. (2021) Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Arena Agro Andalan. Jurnal Media Bina Ilmiah. Vol.15, No.11, ISSN 1978-3787 (Cetak), ISSN 2615-3505 (Online).
- Galan Kusuma, Edy Rahardja (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional , Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai. E-journal-s1.undip. Volume 7, Nomor 2, Tahun 2018
- Guruh Dwi Pratama (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Garuda Karya Mandiri. Jurnal Ekonomi Efektif. Vol. 2, No. 2, Februari 2020.
- Hamidi (2020), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Viking Engineering . FE, UNRIKA, Indonesia Dimensi, VOL. 9, NO. 1 : 1-16.
- Hasibuan M SP. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Husain B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). Jurnal Disrupsi Bisnis, 1(1).
- Husain Bachtiar Arifudin. (2018) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro. Jurnal Disrupsi Bisnis. Vol.1, No.1, ISSN 2621-797X.
- Mangkunegara A. P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.
- Maulana M. F., Simanjuntak, D. C. Y., & Robin, R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif, Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Ganda Saribu Utama. Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 8(2), 57-66.
- Pramaswara A. S., & Priatna, I. A. (2021). Pengaruh Motivasi kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Planetmas Adidaya Boga. Jurnal Ilmiah PERKUSI, 1(3), 339-345.
- Rastana I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata, 1(3), 834-843.
- Sadewa, Fadli. 2017. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan. Jurnal Ilmiah Clean Government. Vol.1 No. 1
- Santoso S. (2017). Menguasai statistik parametrik konsep dan aplikasi dengan SPSS. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sayfrina N. (2017) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Jurnal Ilmu Ekonomi Riau. Vol. 8, No.4, ISSN: 1410-7988.

Suwanto. (2019) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *Jurnal Jenius*. Vol. 3, No.1