Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 250-266
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

DAMPAK MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GEYO TAMA JAYA KOTA DEPOK

Abdul Rahman Safiih[1], Abdul Azis[2]
Universitas Pamulang, Universitas Pamulang
dosen02457@unpam.ac.id, azisa8006@gmail.com

Article Info

Keywords:
Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

JM Classification:
Accessible

DOI:
https://doi.org/10.65978/jm.v2i2.41

Abstract

The purpose of this research is to determine the extent of the impact of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance both partially and simultaneously. This research uses a quantitative approach, with a total population of 51 employees. The data collection techniques used are primary data, namely observation, interviews, and questionnaires. The data analysis method used is multiple linear regression using SPSS version 26. The regression equation is Y = 3.011 + 0.434 X1 + 0.526 X2, (F test) on the Work Motivation variable (X1) and Work Discipline variable (X2) shows a calculated f value > f table value, which is 34.842 > 2.800, and has a significance value of 0.000 < 0.05. Therefore, it can be concluded that the Work Motivation variable (X1) and Work Discipline variable (X2) together (simultaneously) have a significant impact on Employee Performance variable (Y) at PT Geyo Tama in Depok City.

I. PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan zaman, kebutuhan akan jasa kebersihan dan keamanan semakin meningkat. Perubahan pola hidup masyarakat perkotaan, pesatnya perkembangan sektor industri dan komersial, serta tingginya mobilitas manusia membuat permintaan terhadap jasa kebersihan dan keamanan menjadi sangat signifikan. Kedua sektor ini berperan penting dalam menjaga kualitas hidup masyarakat serta keamanan lingkungan, baik di area perumahan, perkantoran, maupun tempat umum.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh modal, teknologi, atau strategi bisnis, tetapi juga oleh kualitas dan kompetensi SDM yang menggerakkan organisasi tersebut. Peranan SDM sangat krusial dalam mencapai tujuan dan visi organisasi, karena SDM yang

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 250-266
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

terampil, termotivasi, dan berkinerja tinggi dapat meningkatkan produktivitas, inovasi, dan daya saing organisasi.

Fungsi manajemen yang meliputi perencanaan strategis menjadi semakin penting untuk memastikan bahwa organisasi tetap tangguh di tengah dinamika pasar. Perencanaan yang baik memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi peluang dan ancaman dengan lebih akurat, serta menyiapkan langkah-langkah antisipatif. Dengan demikian, perpaduan antara pengelolaan sumber daya yang efisien dan strategi manajemen yang adaptif dapat membantu organisasi tidak hanya bertahan, tetapi juga berkembang di lingkungan yang kompetitif.

Pada akhirnya, keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada seberapa baik manajemen mampu memaksimalkan potensi sumber daya yang dimilikinya, termasuk SDM, serta seberapa cepat organisasi tersebut dapat menyesuaikan diri dengan perubahan di lingkungan bisnis.

Kinerja merupakan salah satu komponen penting untuk mengukur tingkat keberhasilan yang dicapai, dalam kegiatanya lembaga yang harus mampu meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu, kinerja yang baik mampu menunjukan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas pekerjaan yang baik mampu melakukan kepercayaan diri yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, bertanggung jawab sepenuhnya pada tugas dan kewajibanya disamping itu karyawan juga memiliki kemampuan dalam mengatasi persoalan dalam pekerjaan.

Menurut Zefeiti & Mohamad dalam jurnal Rahmat (2021:17) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Permasalahan kinerja pada PT Geyo Tama Jaya selama 3 tahun terakhir tidak pernah tercapai pada target yang telah ditentukan oleh perusahaan hal ini dapat dilihat dari data berikut:

Tabel 1. 1
Hasil Pra Survei Data Kinerja Karyawan Periode 2024

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban Responden				Jumlah
			Ya		Tidak		
1	Kuantitas	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang ditargetkan.	10	33,3%	20	66,7%	30 Responden

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 250-266
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

2	Kualitas Kerja	Hasil pekerjaan saya memenuhi standar kualitas yang ditetapkan.	14	46,7%	16	53,3%	30 Responden
3	Kualitas Hasil Kerja	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan tenggat yang diberikan.	9	30%	21	70%	30 Responden
4	Ketepatan Waktu	Saya hadir kerja secara konsisten dan tepat waktu setiap hari kerja.	23	76,7%	7	23,3%	30 Responden
5	Kemampuan Bekerjasama	Saya mampu bekerja sama dengan baik dalam tim dan menjalin komunikasi positif.	25	83,3%	5	16,7%	30 Responden

Sumber : Data pra-survei PT Geyo Tama Jaya

Berdasarkan hasil evaluasi terhadap lima indikator kinerja karyawan, diketahui bahwa tingkat pencapaian target kerja masih tergolong rendah. Dari total 30 responden, hanya 10 orang (33,3%) yang menyatakan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah yang ditargetkan, sedangkan 20 orang (66,7%) belum mampu mencapainya. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mengalami kendala dalam memenuhi volume kerja yang diharapkan. Sementara itu, pada aspek kualitas kerja, 14 responden (46,7%) menyatakan bahwa hasil pekerjaan mereka telah memenuhi standar kualitas yang ditetapkan, sementara 16 responden (53,3%) merasa belum memenuhinya. Ini menunjukkan bahwa kualitas kerja sebagian karyawan masih perlu ditingkatkan agar sesuai dengan harapan perusahaan. Dalam hal ketepatan waktu, hanya 9 responden (30%) yang mengaku mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu, sedangkan 21 orang (70%) lainnya belum dapat mencapai ketepatan waktu secara konsisten. Ini mencerminkan perlunya penguatan dalam manajemen waktu dan efisiensi kerja. Namun demikian, pada indikator kedisiplinan kehadiran, hasilnya cukup baik. Sebanyak 23 responden (76,7%) hadir secara konsisten dan tepat waktu setiap hari kerja, menunjukkan komitmen karyawan terhadap tanggung jawab kehadiran Selain itu, aspek kemampuan bekerja sama dalam tim dan menjalin komunikasi positif menunjukkan hasil yang sangat baik. Sebanyak 25 responden (83,3%) menyatakan mampu bekerja sama dengan baik dalam tim, sedangkan hanya 5 responden (16,7%) yang belum merasakannya

Jika kinerja karyawan yang tidak mencapai target di biarkan, hal ini dapat berdampak negative pada produktifitas dan kualitas output perusahaan , yang dapat mengurangi kepercayaan pelanggan atau mitra bisnis, jika tugas tidak diselesaikan dengan baik dan akurat ketidaktepataan dalam penyelesaian tugas juga dapat menyebabkan pekerjaan tertunda yang berdampak kepuasan pelanggan dan reputasi perusahaan semakin menurun, jika karyawan terus

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 250-266
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

bergantung pada pengawasan dalam menyelesaikan tugas hal ini dapat membatasi kemampuan perusahaan untuk mengembangkan tim yang mandiri dan inovatif sehinggat menghambat pertumbuhan perusahaan dalam jangka panjang

Motivasi akan tumbuh ketika seseorang merasa semua kebutuhan telah terpenuhi, jika kebutuhan tersebut tidak terpenuhi, maka akan muncul masalah seperti pemogokan pekerja atau tuntunan kenaikan gaji yang menunjukan adanya ketidakpuasan terhadap perusahaan, peran motivasi adalah untuk memperkuat keinginan dan dorongan tersebut, oleh karena itu peningkatan semangat kerja selalu berkaitan erat dengan usaha memotivasi

Menurut Dermawan Lusri & Siagian (2017:143) motivasi didefinisikan sebagai penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku, maka dapat disimpulkan motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu atau kegiatan yang berlangsung secara sadar yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja

Permasalahan motivasi pada PT Geyo Tama Jaya selama 3 tahun terakhir tidak pernah tercapai pada target yang telah ditentuka oleh perusahaan hal ini dapat dilihat dari data berikut:

Tabel 1. 2
Hasil Pra Survei Data Motivasi Kerja

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban Responden				Jumlah
			Ya		Tidak		
1	Kebutuhan Fisik	Apakah Anda merasa tempat kerja menyediakan udara, cahaya, dan suhu yang nyaman?.	4	13,3%	26	86,7%	30 Responden
2	Kebutuhan Rasa Aman	Perusahaan memiliki kebijakan keselamatan kerja yang jelas dan diterapkan dengan baik.	8	26,7%	22	73,3%	30 Responden
3	Kualitas Hasil Kerja	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan-rekan di tempat kerja.	5	16,7%	25	83,3%	30 Responden
4	Ketepatan Waktu	Saya merasa dihargai atas hasil kerja dan kontribusi saya.	10	33,3%	20	66,7%	30 Responden
5	Kemampuan Bekerjasama	Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri dan keterampilan di tempat kerja menjalin komunikasi positif.	15	50%	15	50%	30 Responden

Sumber:data Pra-survei PT Geyo Tama Jaya

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 250-266
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 30 responden karyawan PT Geyo Tama Jaya tahun 2024, diperoleh gambaran mengenai pemenuhan kebutuhan dasar karyawan berdasarkan lima tingkatan kebutuhan menurut Maslow.

Pada aspek kebutuhan fisik, hanya 4 dari 30 responden (13,3%) yang menyatakan bahwa tempat kerja menyediakan udara, cahaya, dan suhu yang nyaman, sedangkan 26 responden (86,7%) menyatakan sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan fisik kerja masih belum mendukung kenyamanan karyawan secara optimal, dan perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen. Untuk kebutuhan rasa aman, hanya 8 responden (26,7%) yang menyatakan bahwa perusahaan memiliki kebijakan keselamatan kerja yang jelas dan diterapkan dengan baik, sementara 22 responden (73,3%) merasa sebaliknya. Data ini mengindikasikan perlunya sosialisasi dan penerapan sistem keselamatan kerja yang lebih terstruktur dan nyata di lapangan.

Pada aspek kebutuhan sosial, 5 responden (16,7%) menyatakan memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja, sementara 25 responden (83,3%) menyatakan tidak merasakannya. Ini mencerminkan adanya tantangan dalam membangun budaya kerja yang harmonis dan mendukung kerja sama tim yang positif. Dalam hal kebutuhan penghargaan, 10 responden (33,3%) merasa dihargai atas hasil kerja dan kontribusinya, sedangkan 20 responden (66,7%) belum merasakannya. Hasil ini menunjukkan bahwa apresiasi dari atasan dan sistem penghargaan masih perlu ditingkatkan agar dapat memotivasi karyawan lebih baik.

Sementara itu, untuk kebutuhan aktualisasi diri, terdapat pembagian yang seimbang, di mana 15 responden (50%) merasa telah diberi kesempatan untuk mengembangkan potensi dan keterampilan mereka, sedangkan 15 responden lainnya (50%) belum merasakan hal tersebut. Ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan mulai merasakan adanya peluang pengembangan diri, namun masih diperlukan perluasan dan pemerataan kesempatan tersebut agar dapat menjangkau seluruh karyawan.

Jika rendahnya motivasi kerja ini dibiarkan tanpa penangananm perusahaan berisiko mengalami dampak serius dalam jangka panjang yang, karena produktifitas karyawan yang rendah dan penurunan kualitas ouput yang berkelanjutan kinerja keseluruhan akan terus menurun dan tingkar turnover yang tinggi dapat menjadi masalah besar bagi perusahaan karena dapat menyebabkan kehilangan tenaga kerja berpengalaman dan meningkatkan biaya untuk merekrut dan melatih karyawan baru pada akhirnya hal ini akan merusak reputasi perusahaan

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 250-266
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

di pasar tenaga kerja dan membuat sulit untuk menarik bakat terbaik dan bahkan dapat mengagalkan perusahaan untuk mencapai visi dan misi.

mengakkan kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplan berisikkan perarturan peraturan yang harus di taati pegawai, dengan kedisiplanan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin, disiplin kerja dapat di lihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik kepentingan perusahaan maupun bagi para pegawai, bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas agar hasil yang diperoleh menjadi optimal sedangkan bagi pegawai akan diperoleh seuasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaanya yang pegawai juga harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi untuk menunjukan kedisiplinan kita dalam bekerja.

Menurut Afandi (2018:12). Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku

Permasalahan Disiplin kerja pada PT geyo Tama Jaya selama 3 tahun terakhir tidak pernah tercapai pada target yang telah ditentuka oleh perusahaan hal ini dapat dilihat dari data berikut :

Tabel 1. 3
Hasil Data Disiplin Kerja

No	Aspek	Jumlah Karyawan	2021		2022		2023		Keterangan
			Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	
1	Sakit	51	36	71%	30	59%	27	53%	Meningkat
2	Izin	51	27	53%	32	63%	40	78%	Menurun
3	Cuti	51	26	51%	26	51%	25	49%	Meningkat
4	Pulang Lebih awal	51	28	55%	24	47%	24	47%	Meningkat
5	alfa	51	41	80%	35	69%	29	57%	Meningkat
6	Sangsi	51	23	45%	23	45%	20	39%	Meningkat
7	Indisipliner	51	15	29%	10	20%	15	29%	Menurun

Sumber:Data disiplin Karyawan PT. Geyo Tama Jaya

Berdasarkan pada tabel 1.3 dapat menjelaskan bahwa disiplin kerja pada karyawan PT Geyo Tama Jaya, dapat dijelaskan bahwa dari tahun 2021 hingga 2023 terjadi perubahan pada

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 250-266
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

berbagai faktor disiplin kerja , faktor sakit menunjukan penurunan dari 71% pada tahun 2021 menjadi 59% pada tahun 2022 namun kembali naik ke 53% pada tahun 2023, menandakan peningkatan ketidak hadiran karena sakit, faktor izin mengalami tren menurun yang signifikan dari 53% pada tahun 2021 menjadi 63% pada tahun 2022 dan turuun lagi menjadi 78%.

Pada tahun 2023, menunjukan pernurunan jumlah izin yang di ambil, faktor cuti mengalami penurunan di tahun 2023 sebesar 49% setelah stabil di angka 51% pada 2 tahun sebelumnya, yang menunjukan bahwa semakin sedikit karyawan yang mengambil cuti, sementara itu faktor pulang lebih awal juga meningkat dari 55% pada tahun 2021 menjadi 47% pada tahun 2022 dan bertahan di angka yang sama pada tahun 2023 yang bisa menunjukan peningkatan kecenderungan karyawan untuk pulang lebih cepat, dan terakhir faktor alfa atau ketidakhadiran tanpa keterangan, mengalami penurunan dari 80% pada tahun 2021 dan tahun 2022 menjadi 69% pada tahun 2023 yang menunjukan penurunan tingkat kehadiran tanpa izin, sementara itu, faktor sangsi mengalami tren penurunan secara bertahap dari 45% pada tahun 2021 dan 2022 menjadi 39% pada tahun 2023 yang dapat di artikan sebagai hasil meningkatnya kepatuhan terhadap peraturan kerja, faktor indispliner juga menunjukan fluktasi dari 29% di tahun 2021 turun ke 20% di tahun 2022, pada tahun 2023 yang menandakan adanya kecenderungan karyawan yang kembali melanggar aturan perusahaan Jika penurunan disiplin kerja dibiarkan tanpa penangan yang serius, hal ini dapat berdampak pada berbagai aspek seperti menurunya produktifitas perusahaan akibat ketidakhadiran karyawan yang tinggi, terganggunya alur kerja karena perilaku tidak professional, serta meningkatnya beban kerja bagi karyawan lain yang disiplin, selain itu hal ini juga dapat meciptakan konflik internal akibat ketimpangan tanggung jawab, menurunkan citra perusahaan dimata karyawan maupun pihak eksternal.

Fenomena yang Terjadi masih banyaknya pegawai PT Geyo Tama Jaya yang mengabaikan Absensi dan masih banyak yang terlambat masuk kantor maupun terlambat masuk setelah jam istirahat selesai, lalu banyak juga pegawai yang izin sakit serta alfa dalam lembaga harus menjadi perhatian yang lebih serius oleh lembaga, dengan mencapai tujuan lembaga, pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaanya, sebaliknya motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempuyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaanya.

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 250-266
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

II. METODE

1. Jenis Penelitian

Penelitian kali ini dilaksanakan dengan memakai metode pengumpulan data kuantitatif berdasarkan data primer. Data tersebut ialah data yang dikumpulkan serta didapat secara langsung dilapangan berdasarkan responden yang berhubungan. Menurut D Kurnianto (2022:742), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang bersifat induktif, objektif dan ilmiah Dimana data diperoleh dapat berupa angka atau pernyataan yang dinilai, dan dianalisis menggunakan analisi statistika.

2. Populasi

Menurut Sugiyono (2018:31) bahwa populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek ituyang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan yang bekerja pada PT Geyo Tama Jaya di Kota Depok yang berjumlah 51 karyawan.

3. Sampel

Menurut Sugiyono (2018:35) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu, sesuai dengan proporsinya. Adapun Tehnik pengambilan sampel dibagi menjadi dua kelompok yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling.*

menurut Sugiyono (2019:81) “Tehnik sampling merupakan tehnik pengambilan sampel untuk digunakan dalam penelitian”. Dalam pengambilan sampel dapat menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2019:82) berpendapat “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi di jadikan sampel sehingga jumlah sampe dalam penelitian ini berjumlah 51 karyawan.

4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan upaya untuk mendapatkan informasi yang akan digunakan dalam pengukuran variabel. Menurut Sugiyono (2018:308) menyampaikan “metode pengumpulan data adalah cara ilmiah utuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 250-266
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

dibuktikan, dikembangkan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan memecahkan dan mengantisipasi masalah.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1 terhadap Y dan X2 terhadap variabel Y secara parsial. Dalam penelitian ini variabel X1 (Motivasi kerja), variabel X2 (Disiplin kerja) dan variabel Y (kinerja karyawan).

Tabel 1.4
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana X1 terhadap Y

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.214	3.700		.598	.552
	Motivasi Kerja	.961	.130	.707	7.421	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: data primer yang diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui Regresi sederhana Y = a + b(x1) yang telah ditemukan antara variabel Motivasi kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah Y = 2.214 + 0,961X1 hasil ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel Motivasi kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Konstanta (a) = 2.214.

Tabel 1.5
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana X2 terhadap Y

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.069	2.869		2.464	.017
	Disiplin Kerja	.831	.105	.730	7.928	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: data primer yang diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui Regresi sederhana Y = a + b(x1) yang telah ditemukan antara variabel Disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah Y = 7.069 + 0.831X2 hasil ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel Disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Konstanta (a) = 7.069 bermakna tanpa adanya disiplin kerja (X1) maka kinerja karyawan sebesar 7.069 satuan.

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 250-266
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

B. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y secara simultan. Dalam penelitian ini variabel X1 (motivasi kerja), variabel X2 (disiplin kerja) dan variabel Y (kinerja karyawan). Berikut ini hasil pengolahan regresi dengan SPSS Versi 26 yang dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.6
Hasil Uji Regresi Linier Berganda X1 dan X2 Terhadap Y

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.011	3.503		.860	.394
	Motivasi Kerja	.434	.225	.319	1.929	.059
	Disiplin Kerja	.526	.188	.462	2.793	.007
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: data primer yang diolah 2025

Berdasarkan hasil penghitungan regresi pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi Y = 3.011 + 0,434 X1 + 0,526 X2. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

a. Konstanta 3.011 menyatakan bahwa tanpa adanya motivasi kerja dan disiplin kerja maka kinerja karyawan akan tetap terbentuk 3.011
b. Nilai regresi 0,434X1 artinya apabila variabel motivasi kerja (X1) meningkat 1 satuan dengan asumsi variabel disiplin kerja (X2) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,434 satuan.
c. Nilai regresi 0,526 X2 artinya apabila variabel disiplin kerja (X2) meningkat 1 satuan dengan asumsi variabel motivasi kerja (X1) tetap, maka keputusan pemeblian (Y) akan meningkat sebesar 0,526 satuan.

C. Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependen.

Tabel 1.7
Hasil Uji Koefisien Korelasi X1 Terhadap Y

Correlations			
		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.707**
	Sig. (2-tailed)		.000

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 250-266
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

	N	57	57
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.707**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	57	57
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber: data primer yang diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,707 yang artinya motivasi kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang Kuat dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,799.

Tabel 1.8
Hasil Uji Koefisien Korelasi secara parsial X2 terhadap Y

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.730**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	57	57
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.730**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	57	57
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber: data primer yang diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,730 yang artinya Disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang Rendag dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600- 0,799

Tabel 1.9
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan X1 dan X2 terhadap Y

Model Summary									
					Change Statistics				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.751[a]	.563	.547	4.827	.563	34.842	2	54	.000
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja									

Sumber: data primer yang diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,751 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel Motivasi kerja dan Disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang Kuat terhadap Kinerja Karyawan

D. Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 250-266
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

Tabel 1.10
Hasil Uji Koefisien Determinasi secara simultan X1 dan X2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751[a]	.563	.547	4.827
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja				

Sumber: data primer yang diolah 2025

Berdasarkan pada tabel diatas didapatkan nilai pada R Square sebesar 0,563 yang artinya bahwa Motivasi kerja (X1) memiliki kontribusi secara parsial sebesar 56,3% terhadap kinerja karyawan (Y) dan sisanya 43,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

E. Uji Hipotesis (Uji T)

Pengujian t-statistik bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Uji t pada dasarnya menunjukan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independent, Berdasarkan uji signifikan parsial (uji t) yang dilakukan penulis menggunakan SPSS versi 26, maka hasil yang diperoleh dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

1) Jika nilai signifikansi > 0,05, berarti Ho diterima dan Ha ditolak
2) Jika nilai signifikansi < 0,05, berarti Ho ditolak dan Ha diterima

a. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil Uji T pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah berikut :

Tabel 1.11
Hasil Uji Signifikan Parsial X1 Terhadap Y (Uji T)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.214	3.700		.598	.552
	Motivasi Kerja	.961	.130	.707	7.421	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : data primer yang diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 7.421 > t_{tabel} 2,011 sehingga tingkat signifikansinya yaitu 0,000 < 0,05, Sehingga dapat disimpulkan H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh Motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 250-266
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

b. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 1.12
Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.069	2.869		2.464	.017
	Disiplin Kerja	.831	.105	.730	7.928	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber:data data primer yang diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa t *hitung* sebesar 7.928 > t *tabel* 2,011 sehingga tingkat signifikansinya yaitu 0,000 < 0,05, Sehingga dapat disimpulkan H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

F. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F statistik ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel dependen terhadap model yang telah dibuat. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai f *hitung* dengan f *tabel*, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika Nilai f *hitung* < f *tabel*, : berarti H_0 diterima dan H_3 ditolak.
2. Jika nilai f *hitung* > f *tabel*, : berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima

Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05 dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika niali signifikansi > 0,05 berarti berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak.
2. Jika niali signifikansi < 0,05 berarti berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima

Untuk menentukan besarnya F tabel di cari dengan ketentuan df = (n-k-1) maka diperoleh (51-2-1) = 48, jadi F tabel = 2,800

Tabel 1.13
Hasil Uji Statistik Simultan X1 dan X2 Terhadap Y (Uji F)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1623.428	2	811.714	34.842	.000[b]
	Residual	1258.045	54	23.297		
	Total	2881.474	56			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 250-266
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja
Sumber : data yang diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai Sig. untuk pengaruh (simultan) X1 dan X2 terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai Fhitung 34.842 > Ftabel 2,800. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh motivasi Kerja (X_1) dan disiplin Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

IV. KESIMPULAN

Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi yang diperoleh, yaitu Y = 2.214 + 0,961 X1. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,707 menunjukan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang kuat, dengan koefisien determinasi sebesar 50%. Atas dasar uji hipotesis, diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu (7.421 > 2,011) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian Ho_1 ditolak, dan Ha_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi yang diperoleh, yaitu Y = 7.069 + 0,831 X2. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,730 menunjukan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang kuat, dengan koefisien determinasi sebesar 53,3%. Atas dasar uji hipotesis, diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu (7,928 > 2,011) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian Ho_1 ditolak, dan Ha_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan regresi yang diperoleh Y = 3,011+ 0,434 (X1) + 0,526 (X2). Nilai koefisien korelasi sebesar 0,751 menunjukan bahwa variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang kuat, dengan koefisien determinasi 56,3%. Atas dasar uji hipotesis, diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu (34,842 > 2,800) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian Ho_3 ditolak, dan Ha_3 diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 250-266
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

DAFTAR PUSTAKA

Afandi. (2018).*Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.

Ani Wijayanti. (2012). *Teknik Dasar Pengolahan Data Kuantitaif*. Yogyakarta.

Dr. Karimuddin Abdullah, S.HI., M.A., CIQnR, (2022).*Metedologi Penelitian Kuantitatif,* Penerbit Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, Aceh.

Hery (2018). *Pengantar Manajemen.Cetakan Pertama.*PT Grasindo.Jakarta

Prof. Ma'ruf Abdullah. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Aswajaya Pressindo, Yogyakarta.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Administrasi*: dilengkapi dengan Metode R& D. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Sedarmayanti. (2017) *Manajemen Sumber daya Manusia untuk bisnis dan Pemerintahan*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Indonesian *Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15.

Alfisiana, A. P., & Safiih, A. R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Tridaya Dimensi Indonesia Di Jakarta Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 1263-1273.

Ardiyanto, R., & Jamaludin, P. P. (2024). PARADUTA : *Jurnal Ekonomi Dan Ilmu-Ilmu Sosial* Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada J & T Express Cabang Meruya Utara Jakarta Barat. 2(1), 1–7.

Abid, Muhamad, and Abdul Rahman Safiih. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Putra Mulia Telecommunication Selama Memberlakukan Wfh (Wrok From Home)." J*urnal Arastirma* 1.2 (2021): 216-225.

Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. JIMEK : *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427.

Ekhsan, Muhamad. "Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan." Optimal: *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* 13.1 (2019): 1-13.

Firmansyah, F. S. A. (2022) Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelni (Persero) Cabang Makassar.

Harahap, S. fialy. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Manager : *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 566. https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3811

Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.

Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. Sains Manajemen, 7(1), 35–54.

©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277

Kusumayanti, K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan …. Bening, 7(2), 178–192.

Larasati, P. M. A. (2021). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Mangkunegara. (2019). Pengaruh Motivasi , Budaya Organisasi Dan Kepuasan Pemberdayaan Perempuan , Perlindungan Anak Dan. 1(4), 396–410.

Mangkunegara.2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,Bandung: Remaja Rosddakarya.

Putri, S. K., Fanggidae, R. E., Kurniawati, M., & Nursiani, N. P. (2024). The Effect of Work Discipline and Competence on Employee Performance Sotis Hotel Kupang. *Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 5(2), 671–680.

Rahayu, T. puji. (2020). Pengaruh disiplin kerja , stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT Phapros , Tbk Kota Lama Semarang). 6(3), 1–9.

Saputro, A. H. (2024). Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Trifa Raya Laboratories. 10(1), 416–424.

Safiih, Abdul Rahman, and Ade Faisal. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Badan Pengelola Keuangan Haji Jakarta Selatan." *Jurnal Ilmiah Publika* 11.1 (2023): 409-421.

Safiih, Abdul Rahman, and Anita Tri Wahyuni. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Agaf Global Kreasindo Di Bekasi Timur." *Journal of Research and Publication Innovation* 2.3 (2024): 1883-1891.

Tarmizi, A. H. J. (2021). Jurnal Bisnis Mahasiswa Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pda Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Berdagai.

Wibowo, H. A. (2019). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Decor Pada Pt . Sango Ceramics Indonesia.

Yanuari, Y. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Reslaj : *Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148. https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.328

Putri, N. M. D. W., Pantiyasa, I. W., & Lestari, D. (2024). Pengaruh Performance Appraisal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*, 3(9), 1611-1619.

Yanuari, Y. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. BASKARA: *Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(1), 45-54.

Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Humaniora: *Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.

©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

Rahmawati, N. L., Wartini, S., & Nugraha, J. P. (2025). Penerapan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Keuangan Bisnis Digital*, *4*(1), 25-34.

Sutrisno, D., & Ernanda, Y. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bursa: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, *3*(1), 8-17.

Alfisiana, A. P., & Safiih, A. R. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt tridaya dimensi indonesia di jakarta selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, *2*(1), 1263-1273.

Safiih, A. R., & Putri, A. S. (2025). Dampak motivasi kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Tunas ridean (tunas toyota ciputat) di tangerang selatan. *JURNAL ILMIAH M-PROGRESS*, *15*(1), 77-89.

Safiih, A. R. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sunlife Financial Indonesia Pada Divisi Telemarketing Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Publika*, *11*(1), 244-254.

Aprilia, F., & Safiih, A. R. (2025). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt sen global indonesia. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, *2*(2), 2666-2680.

Soedjoko, D. K. H. (2019). Dampak Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas Nusantara PGRI Kediri. *Cakrawala Management Business Journal*, *2*(1), 309-321.

Kencana, P. N., Munadjat, B., & Wardani, W. G. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Produksi Pada Pt. Sierad Produce, Tbk Bogor. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, *6*(3), 680-688.

Priadi, A., & Sudarso, A. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kredit Pintar Indonesia. *Jurnal Riset Manajemen*, *2*(1), 132-154.

Priadi, A., & Sudarso, A. P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Yayasan Pendidikan Al Kautsar Bogor. *Jisma: Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, dan Akuntansi*, *1*(4), 545-564.