

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PROSPERO OPTIMA SOLUSINDO JAKARTA

Penulis Febrian Ari Mulyana¹
Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kramat Raya No. 98, Senen,
Jakarta Pusat, Indonesia

e-mail: febrianarimulyana16@gmail.com

Abstrak- Keberhasilan perusahaan tergantung pada peningkatan kinerja karyawan. Kinerja merupakan ukuran prestasi seseorang dalam waktu tertentu. Disiplin dan motivasi merupakan penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode pada penelitian ini merupakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor PT. Prospero Optima Solusindo Jakarta. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 responden. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner. Variabel independent yaitu disiplin dan motivasi kerja sedangkan variabel dependent yaitu kinerja karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara silmutan dan signifikan terhadap kinerja karyawan seperti yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar $4,508 > 2,011$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar $5,888 > 2,011$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Secara bersama-sama disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung $84,001 > 3,20$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Disiplin, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

Abstract- *The success of the company depends on improving employee performance. Performance is a measure of a person's achievement within a certain time. Discipline and motivation are important to achieve company goals. This study aims to analyze the effect of work motivation and work discipline on employee performance. The method in this research is a quantitative method. The population in this study were employees of the Jakarta Office of PT Prospero Optima Solusindo. The sample in this study amounted to 50 respondents. The data collection instrument used a questionnaire. The independent variables are discipline and work motivation while the dependent variable is employee performance. The data analysis method used is multiple linear regression. The results of this study indicate that work discipline and work motivation have a simultaneous and significant effect on employee performance as indicated by the t value of $4.508 > 2.011$ and significant $0.000 < 0.05$, work motivation has a positive and significant effect on employee performance with a t value of $5.888 > 2.011$ and significant $0.000 < 0.05$. Together, discipline and work motivation have a positive and significant effect on employee performance with a calculated F value of $84.001 > 3.20$ and a significant value of $0.000 < 0.05$.*

Keywords: *Discipline, Work Motivation, Employee Performance*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia berperan penting dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, dan diperlukan karyawan yang berkualitas untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin mencakup ketaatan pada aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang penting untuk menjaga kelancaran dan ketertiban dalam organisasi. Motivasi kerja juga memengaruhi kinerja. Motivasi, baik dari dalam diri maupun dari luar, dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan mencapai kepuasan. Semakin tinggi motivasi kerja, semakin produktif perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil nyata dari tugas yang dilakukan dan sangat memengaruhi keberhasilan organisasi. Dengan memberikan disiplin dan motivasi kerja yang baik, karyawan akan bekerja lebih maksimal, mendorong produktivitas, dan membantu perusahaan mencapai visi serta misinya. PT Prospero Optima Solusindo Jakarta adalah perusahaan yang bergerak di bidang tenaga ahli Learning Academy, Consulting, Aplikasi/Software dimana ketiga hal tadi, kami berfokus ke Manajemen Risiko. Berkantor di Jakarta, namun telah berpengalaman dan memiliki banyak mitra dalam memberikan layanan terbaik, dipercaya oleh berbagai perusahaan seperti Bank Indonesia, OJK, BNI, BRI, Allianz Indonesia, BJB, PNM, dll..

Lingkup kerja PT Prospero Optima Solusindo Jakarta yaitu dalam pengerjaan Learning Academy, Consulting, Aplikasi/ Software, dan berfokus pada Manajemen Risiko yang tentunya sudah berpengalaman selama lebih dari 15 tahun.

PT Prospero Optima Solusindo Jakarta didirikan secara resmi sejak tahun 2016. Dengan pengalaman lebih dari 15 tahun, kami mengkhususkan diri dalam perangkat lunak Sistem Manajemen Risiko Perusahaan (ERMS) yang canggih, pelatihan & sertifikasi manajemen risiko yang komprehensif, serta layanan konsultasi yang berorientasi pada hasil.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif statistik dengan melihat Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Prospero Optima Solusindo Jakarta. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif karena penelitian ini dilakukan pada kondisi alamiah yang dimulai dengan meminta responden untuk mengisi kuesioner serta menggunakan teori-teori sebagai dasar dalam eksplorasi di lapangan.

3 Hasil dan Pembahasan

Responden dalam penelitian adalah Pelanggan pada Pelanggan pada PT Prospero Optima Solusindo Jakarta berjumlah 50 orang. Dan menyebarkan kuesioner dengan masing-masing variabel yaitu variabel Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y). Analisis kuantitatif terdiri dari pengujian kualitas data (Validitas dan Reabilitas), uji asumsi klasik, uji t, uji f dan pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS Versi 25.0.

3.1 Uji Validasi

Uji validitas yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah uji pearson correlation dengan menggunakan program SPSS. Untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner kualitas disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka penulis melakukan uji validitas sebagai berikut dan sampel yang digunakan oleh penulis sebanyak 50 sampel total dari keseluruhan populasi yang ada. Suatu model yang dikatakan valid jika nilai signifikan dibawah 0,05 atau 5%. Kriteria pengujiannya adalah jika r hitung $>$ r table maka instrument atau item-tem pernyataan berkolerasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jumlah data (n) = 50, dan didapat $df = 50-2$, maka didapat dalam r tabel sebesar 0,278:

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

NO	Variabel	Correlation	R tabel	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0.654	0,278	Valid
2		0.289	0,278	Valid
3		0.815	0,278	Valid
4		0.759	0,278	Valid
5		0.727	0,278	Valid
6		0.545	0,278	Valid
7		0.702	0,278	Valid
8		0.768	0,278	Valid
9		0.733	0,278	Valid
10		0.663	0,278	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

NO	Variabel	Correlation	R tabel	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0.737	0,278	Valid
2		0.322	0,278	Valid
3		0.541	0,278	Valid
4		0.392	0,278	Valid
5		0.501	0,278	Valid
6		0.828	0,278	Valid
7		0.673	0,278	Valid
8		0.749	0,278	Valid
9		0.809	0,278	Valid
10		0.747	0,278	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO	Variabel	Correlation	R tabel	Keterangan
1	Kinerja Karyawan	0.795	0,278	Valid
2		0.702	0,278	Valid
3		0.646	0,278	Valid
4		0.765	0,278	Valid
5		0.720	0,278	Valid
6		0.453	0,278	Valid
7		0.619	0,278	Valid
8		0.728	0,278	Valid
9		0.785	0,278	Valid
10		0.610	0,278	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

3.2 Uji Reabilits

Uji reliabilitas instrument dapat dilihat dari besarnya nilai *Cronbach Alpha* pada masing – masing variabel. *Cronbach Alpha* digunakan untuk mengetahui reliabilitas konsisten item – item. Oleh karena itu instrument untuk mengukur masing– masing variabel dikatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

Uji Reliabilitas

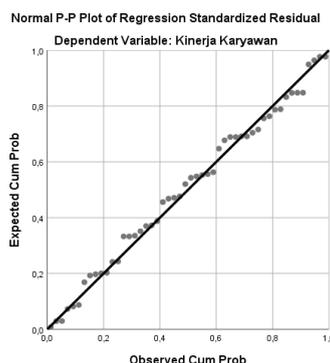
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.985	30

Sumber : Data diolah, 2024

3.3 Uji Normalitas

Dalam penelitian ini pengujian normalitas data menggunakan uji P- plot dan Kolmogorov- Smirnov (*Kolmogorov-Smirnov Test*) dengan melihat signifikansi dari residual yang dihasilkan. Hasil uji normalitas data dari residual yang diperoleh sebagai berikut:

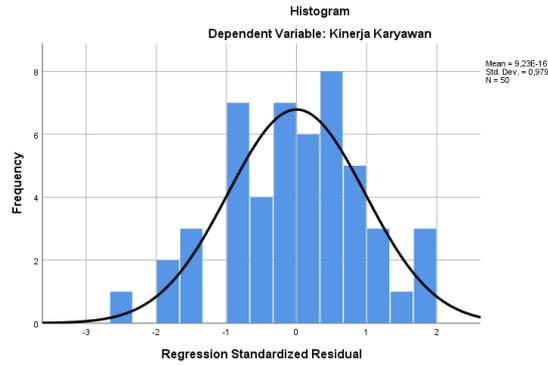
Hasil Uji Normalitas P-plot



Sumber : Data diolah, 2024

Dapat dilihat penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal yang jaraknya tidak terlalu jauh di sepanjang diagonal. Sehingga gambar tersebut memiliki arti bahwa pola yang ada pada gambar merupakan distribusi normal, dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Normalitas Histogram



Sumber : Data diolah, 2024

Dapat Berdasarkan gambar di atas, apabila berbentuk seperti gunung, maka gambar tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar data tersebut dapat dikatakan normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

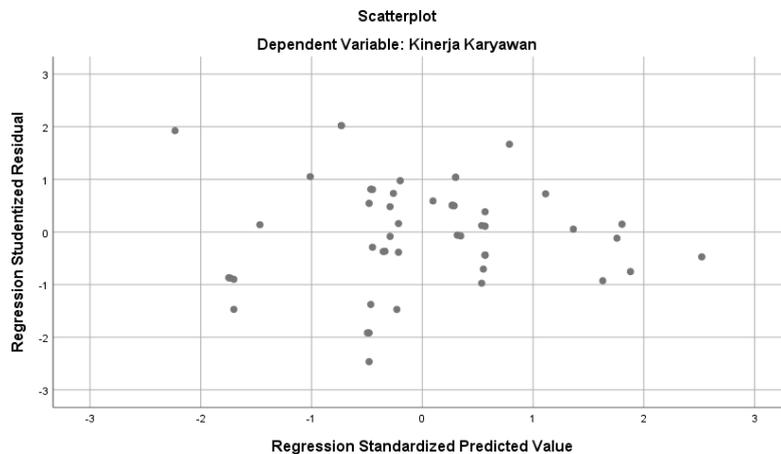
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,62672481
Most Extreme Differences	Absolute	0,069
	Positive	0,067
	Negative	-0,069
Test Statistic		0,069
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data diolah, 2024

3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji Pada penelitian uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Adapun cara mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik Plot (Scatter plot) antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Scatterplot ini adalah jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka menandakan terjadi heteroskedastisitas. Namun, jika tidak terdapat pola yang jelas atau titik yang menyebar baik itu di posisi atas dan di posisi bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil dari uji heteroskedastisitas yang ditunjukkan pada gambar dibawah ini :

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah, 2024

Uji Berdasarkan gambar diatas, dapat disimpulkan bahwa tidak ada pola yang jelas, serat titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.5 Uji Multikolinearitas

Pada penelitian uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Uji ini dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Jika $VIF < 10$ dan nilai tolerance $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.639	3.438		.477	.636		
	Disiplin Kerja	.450	.100	.419	4.508	.000	.541	1.847
	Motivasi Kerja	.515	.087	.547	5.888	.000	.541	1.847

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, uji multikolinearitas di atas menunjukkan nilai tolerance untuk disiplin kerja yaitu 0,541, untuk motivasi kerja yaitu 0,541 memiliki arti lebih besar dari 0,10. Adapun untuk nilai VIF disiplin kerja yaitu 1,847, untuk motivasi kerja yaitu 1,847 memiliki arti kurang dari 10,00. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dari variabel variabel yang ada.

3.6 Analisis Regresi Berganda

Pada pengujian regresi linier berganda, dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas yakni, Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Prospero Optima Solusindo Jakarta. Untuk mendapatkan hasil perhitungan koefisien regresi yang tepat, penulis mendapatkan data dan hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel ini.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.639	3.438		.477	.636
	Disiplin Kerja	.450	.100	.419	4.508	.000
	Motivasi Kerja	.515	.087	.547	5.888	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2024

Dari tabel di atas diketahui nilai-nilai, antara lain:

1. Konstanta : 1,639
2. Disiplin Kerja : 0,450
3. Motivasi Kerja : 0,515

Dari hasil perhitungan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$
$$= 1,639 + 0,450 + 0,515$$

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

a. Nilai a sebesar 1,639 merupakan konstanta atau keadaan saat kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2), jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan.

b. B1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,450, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel disiplin kerja, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,450, dengan asumsi bahwa variabel penelitian lain tidak diteliti dalam penelitian ini. Koefisien ini memiliki nilai positif, artinya terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Semakin baik motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik.

c. B2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0.515, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap kenaikan 1 satuan variabel motivasi kerja, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.515. Koefisien ini memiliki nilai positif, artinya terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Semakin baik motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik.

3.7 Uji T

Pada uji T, digunakan untuk mengetahui secara parsial pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t ini dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel dan nilai signifikan $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hipotesis ini diuji dengan menggunakan program SPSS yaitu sebagai berikut:

Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.639	3.438		.477	.636
	Disiplin Kerja	.450	.100	.419	4.508	.000
	Motivasi Kerja	.515	.087	.547	5.888	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji T pada pengujian statistik tabel tersebut, maka penulis dapat jelaskan sebagai berikut:

Uji t ini dilakukan dengan membandingkan $t_{hitung} > t_{tabel}$, pada signifikansi 5% ($\alpha=0,05$). Maka dapat diambil kesimpulan, sebagai berikut:

1. Disiplin kerja, $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $= 4,508 > 2,011$, dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang terdapat pengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja diterima (H_0 ditolak dan H_a diterima) artinya secara parsial terhadap pengaruh antara disiplin terhadap kinerja.

2. Motivasi kerja, $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $= 5,888 > 2,011$, dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dengan kinerja diterima (H_0 ditolak dan H_a diterima) artinya secara parsial terhadap pengaruh antara motivasi terhadap kinerja

3.8 Uji F

Pada uji F, dilakukan untuk melihat tingkat signifikan semua variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol.

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	743.745	2	371.873	84.001	.000b
	Residual	203.642	46	4.427		
	Total	947.388	48			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Sumber ; Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel uji F diatas, pengambilan keputusan berdasarkan nilai F hitung sebesar $84,001 > 3,20$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Jika nilai F hitung $> F$ tabel dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Prospero Optima Solusindo Jakarta.

3.9 Uji Koefisiensi Determinasi Parsial

Koefisien Uji koefisien determinasi parsial bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak pada 0 dan 1. Klasifikasi koefisien korelasi yaitu, 0 (tidak ada korelasi), 0-0,49 (korelasi lemah), 0,50 (korelasi moderat), 0,51-0,99 (korelasi kuat), dan 1.00 (korelasi sempurna). Besar nya R² jika semakin mendekati 0 berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Besarnya R² jika semakin mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen.

Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Disiplin

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,711a	0,515	0,512	3,68341
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, nilai koefisien R Square (R²) pada variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,515 (51,5%) ini menjelaskan disiplin kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan pada PT Prospero Optima Solusindo Jakarta yaitu sebesar 0,515 atau 51,5%..

Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Motivasi Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,731a	0,535	0,532	3,78341
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, nilai koefisien R Square (R²) pada variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,535 (53,5%) ini menjelaskan motivasi kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan pada PT Prospero Optima Solusindo Jakarta yaitu sebesar 0,535 atau 53,5%.

3.10 Uji Koefisiensi Determinasi Simultan

Uji koefisien determinasi simultan bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak pada 0 dan 1. Besar nya R² jika semakin mendekati 0 berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Besarnya R² jika semakin mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen.

Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886a	.785	.776	2.104

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

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel uji koefisien determinasi simultan. diperoleh nilai koefisien R Square (R²) sebesar 0,785 (78,5%) ini menjelaskan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Prospero Optima Solusindo Jakarta sebesar 78,5%. Sedangkan sisanya sebesar 21,5% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

4 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil serta output penelitian dan pembahasan yang telah dikerjakan mengenai Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Prospero Optima Solusindo Jakarta, maka bisa diambil kesimpulan mengenai pengaruh disiplin dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan dari penelitian ini adalah berikut :

1. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prospero Optima Solusindo Jakarta. Berdasarkan hasil Uji T terlihat nilai t hitung lebih besar dari T tabel dengan nilai $4,508 > 2,011$. Dan diketahui nilai signifikan sebesar 0,000 dimana nilai signifikan lebih kecil 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Prospero Optima Solusindo Jakarta.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prospero Optima Solusindo Jakarta. Berdasarkan hasil Uji T terlihat nilai t hitung lebih besar dari T tabel dengan nilai $5,888 > 2,011$. Selain itu, diketahui nilai signifikan sebesar 0,000 dimana nilai signifikan lebih kecil 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Prospero Optima Solusindo Jakarta.
3. Disiplin dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT Prospero Optima Solusindo Jakarta. Berdasarkan hasil Uji F terlihat nilai F hitung lebih besar dari F tabel dengan nilai $84,001 > 3,20$ dan tingkat signifikan sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Disiplin dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prospero Optima Solusindo Jakarta

5 Refrensi

- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojoya Mandiri Lahat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 797–804.
- Ansori, M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Airlangga University Press.
- Ardhianti, U., & Susanty, A. I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Suatu Perusahaan Di Jakarta. *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(3), 98–105. <https://doi.org/10.31869/me.v6i3.2131>
- Azuzazah, A., & Sari, R. K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bekasi. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 11–20. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i2.423>
- Conie Nopinda Br Sitepu, & Noni Yusnita Br Surbakti. (2022). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Dan Lingkungan Kerja Kantor Kepala Desa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(3), 217–226. <https://doi.org/10.55606/jurimea.v2i3.246>
- Dari, W., Hamdani, R., & Marpaung, A. P. (2021). Faktor Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan: Sebuah Studi Kasus. *Prosiding Seminar Nasional Perbanas Institute, Sinambela*, 289–294.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Elmatara.
- Fitriani, P. A., Johan, M., Purno, M., & Yanto, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bpr Bumidhana. *Journal Of Communication Education*, 18(1), 44–52. <https://doi.org/10.58217/joce-ip.v18i1.370>
- Fransiska, Y. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Utara. *Jurnal. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan*. Vol 3, No 2. ISSN 2623-2634. 2020. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, 3(September), 224–234.
- Haekel Awwali, M., Sentosa, E., & Sarpan, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening PT Putra Rasya Mandiri. *Ikraith-Ekonomika*, 7(2), 166–173. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3345>
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Henry, D., Ackerman, M., Sancelme, E., Finon, A., Esteve, E., Nwabudike, L. C., Brancato, L., Itescu, S., Skovron, M. L., Solomon, G., Winchester, R., Learning, M., Cookbook, R., Husain, Z., Reddy, B. Y., Schwartz, R. A., Brier, J., Neal, D. E., Feit, E. M., ... Rello, J. (2020). Analisis struktural kovarians pada indikator yang berhubungan dengan kesehatan di antara para lansia di rumah, dengan fokus pada perasaan subjektif tentang kesehatan. *Journal of the European Academy of Dermatology and Venereology*, 34(8), 709.e1-709.e9. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jaad.2013.01.032>
- Hermita, R., M, A., & Yulianty, S. (2022). Pengaruh Semangat Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Covid-19 Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (Kesbangpol) Kabupaten Agam. *Matua*, 4(1), 1.
- Icam Sutisna. (2020). *Statistika Penelitian*. Universitas Negeri Gorontalo, 1–15. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/62615506/TEKNIK_ANALISIS_DATA_PENELITIAN_KU

ANTITATIF20200331-52854-1ovrwlw-libre.pdf?1585939192=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DTeknik_Analisis_Data_Penelitian_Kuantita.pdf&Expires=1697869543&Signat

- Masturi, H., Hasanawi, A., & Hasanawi, A. (2021). Jurnal Inovasi Penelitian. Jurnal Inovasi Penelitian, 1(10), 1–208.
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). Metodologi Penelitian Sosial. MEDIA SAHABAT CENDEKIA.
- Pebrianti, T. P., Ghozali, Z., Bangsawan, A., & Anggraini, H. (2020). Pengaruh Kualitas Produk Dan Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Listrik Prabayar (Studi Kasus Pada Pt Pln (Persero) Uiuws2Jb Up3 Ogan Ilir Ulp Indralaya). Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi Dan Bisnis Vol., 3(2), 61–73.
- Pratami, N. W. C. A. (2022). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan pada Biro Bamakermas, Universitas Warmadewa. WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi), 21(2), 150–157. <https://doi.org/10.22225/we.21.2.2022.150-157>
- Rahmati, I., Sa'adah, L., & Aprillia, D. (2020). Faktor Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Penerbit LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Roflin, E., Liberty, I. A., & Pariyana. (2021). Populasi, Sampel, Variabel dalam penelitian kedokteran. Penerbit NEM.
- Saputra, D. N., Listyaningrum, N., Apriani, Rokhayati, T., Asnah, & Leuhoe, Y. J. I. (2022). Buku Ajar Metodologi Penelitian. CV. Feniks Muda Sejahtera.
- Sari, N. (2021). Permasalahan Kontemporer Hukum Perlindungan Konsumen di Indonesia. UAD PRESS.
- Sitorus, R. M. T. (2020). Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi. Scopindo Media Pustaka.
- Subyantoro, A., & Suwanto, F. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi. CV. ANDI OFFSET.
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemini, K. D. I. S. (2020). Kinerja Sumber Daya Manusia. Nilacakra.
- Taruh, F. (2020). Motivasi Kerja. DEEPUBLISH.
- Wahyuddin, R., Sucipto, A., & Susanto, T. (2022). Pemanfaatan Teknologi Augmented Reality Dengan Metode Multiple Marker Pada Pengenalan Komponen Komputer. Jurnal Informatika Dan Rekayasa Perangkat Lunak, 3(3), 278–285. <https://doi.org/10.33365/jatika.v3i3.2034>
- Yolanda, P., Widiana, H. S., & Sari, E. Y. D. (2022). Kinerja Karyawan: Faktor-Faktor yang Memengaruhi. Jurnal Diversita, 8(2), 148–157. <https://doi.org/10.31289/diversita.v8i2.5788>
- Yulianto, B. (2020). NoPERILAKU PENGGUNA APD SEBAGAI ALTERNATIF MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN YANG TERPAPAR BISING INTENSITAS TINGGI Title. Scopindo Media Pustaka
-