

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Real Link Technology

Juniatun Rizkiyah¹

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika,

juniatunrizkiyah10@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to investigate the effect of motivation and work discipline on employee performance at PT Real Link Technology. Quantitative research method with saturated sampling technique on 50 respondents was used. Data was collected through questionnaires and analyzed using SPSS Version 25. The results showed that motivation and work discipline have a strong influence on employee performance (82.7%). The findings emphasize the importance of improving and maintaining motivation and work discipline. The company should provide regular training and pay attention to employees. Motivation and work discipline are important factors in improving employee performance. However, 17.3% of employee performance is influenced by other factors, so further research is needed.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menginvestigasi pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Real Link Technology. Metode penelitian kuantitatif dengan teknik sampling jenuh pada 50 responden digunakan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS Versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan (82,7%). Temuan ini menekankan pentingnya meningkatkan dan mempertahankan motivasi dan disiplin kerja. Perusahaan harus memberikan pelatihan rutin dan memperhatikan karyawan. Motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun, 17,3% kinerja karyawan dipengaruhi faktor lain, sehingga penelitian lanjutan diperlukan.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

Naskah diterima: #date, direvisi: #date, diterbitkan: #date

PENDAHULUAN

Dalam era digital yang serba cepat, bisnis yang mampu mengembangkan sumber daya manusianya secara efektif akan memiliki keunggulan kompetitif. Manajemen yang inovatif dan investasi pada pelatihan karyawan akan menjadi kunci keberhasilan dalam menghadapi tantangan bisnis masa depan.

Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah salah satu aset utama dan sangat penting untuk keberhasilan organisasi atau perusahaan. Orang bertanggung jawab untuk menggerakkan dan menentukan jalan suatu organisasi. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan untuk

memperhatikan aspek manusia saat melakukan pekerjaan. Pegawai adalah komponen penting dalam setiap organisasi, baik untuk mencapai tujuan maupun efisiensi. Tidak hanya perusahaan mengharapkan karyawan yang berbakat, terampil, dan kompeten, tetapi yang lebih penting adalah keinginan karyawan untuk berusaha keras untuk mencapai hasil yang optimal. Pegawai seperti ini merupakan salah satu komponen penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Dengan demikian, diharapkan hasil kerja yang memuaskan.

Kinerja karyawan adalah cerminan dari seberapa jauh individu mampu mencapai tujuan

organisasi. Motivasi, sebagai dorongan internal yang kuat, berperan krusial dalam memaksimalkan kinerja. Individu yang termotivasi tinggi cenderung lebih produktif, inovatif, dan berkomitmen untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi ibarat bahan bakar yang menggerakkan mesin kinerja karyawan.

Beberapa peneliti telah melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Salah satu contohnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Akhmad Suhaeli Wardana pada tahun (2020) Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi adalah komponen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan BRI Cabang Sidrap. Keduanya saling melengkapi dan berkontribusi secara signifikan pada pencapaian tujuan perusahaan

Disiplin merupakan komponen penting dalam perusahaan karena disiplin kerja diperlukan untuk menjalankan setiap kegiatan atau aktivitas sehari-hari agar karyawan dapat mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan memiliki kapasitas yang lebih besar untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik setelah mendapatkan pelatihan, yang berarti mereka dapat memberikan kontribusi terbaik mereka untuk perusahaan. Tempat kerja yang dididik dengan baik juga lebih produktif dan harmonis. Peraturan sangat penting untuk membantu karyawan menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan atau instansi. Tata tertib yang baik akan meningkatkan semangat, moral, dan efisiensi kerja. Bagaimana para pekerja bekerja sangat bergantung pada kemampuan kantor untuk meningkatkan kinerja. Mengingat bahwa disiplin kerja dan motivasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Real Link Technology

PT Real Link Technology berfokus pada pengembangan TI dan pengembangan perangkat lunak. Dengan visi untuk menjadi pemimpin dalam inovasi teknologi, perusahaan ini mengkhususkan diri dalam menyediakan solusi perangkat lunak yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan klien dari berbagai sektor industri, termasuk e-commerce, pendidikan, dan kesehatan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, disiplin dan motivasi adalah kuncinya. Dengan kinerja yang optimal, perusahaan dapat memberikan layanan terbaik kepada pelanggan

mereka dan berkontribusi lebih besar kepada masyarakat.

Sebagai hasil dari observasi secara langsung yang dilakukan di perusahaan ini, kami menemukan beberapa masalah berikut: (1) masih ada pegawai yang mengutamakan kepentingan pribadi mereka daripada menyelesaikan tugas mereka; (2) masih ada pegawai yang bermalasan sehingga lebih banyak bersantai daripada bekerja; dan (3) masih ada pegawai yang kurang tanggung jawab, inisiatif, dan kreatif dalam menyelesaikan tugas mereka. Fakta bahwa masih ada rendahnya motivasi kerja dapat ditunjukkan dengan penurunan kedisiplinan kerja, yang merupakan bukti rendahnya motivasi seorang pegawai untuk pekerjaannya. Banyak variabel tentu saja memengaruhi gambar-gambar tersebut; ini termasuk kedisiplinan, motivasi, kepuasan, kesejahteraan, dan pola kepemimpinan.

Namun, penulis akan berkonsentrasi pada dua komponen utama dalam penelitian ini: disiplin kerja dan motivasi, serta hubungannya dengan kinerja karyawan. Kedua komponen ini dianggap sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan karena ketika karyawan memiliki disiplin kerja yang baik dan motivasi yang tinggi, mereka dapat mencapai hasil yang paling optimal.

Untuk itu, perusahaan perlu melakukan penelitian dengan mengambil sampel sejumlah karyawan untuk dapat mengetahui permasalahan yang ada terkait motivasi dan kedisiplinan. Penelitian ini dimulai dengan melakukan survei kepada karyawan yang dipilih sebagai sampel. Survei ini mencakup pernyataan-pernyataan tentang motivasi, yang akan membantu mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi semangat kerja pegawai.

Diharapkan bahwa penelitian ini tidak hanya akan membantu bisnis dalam meningkatkan kinerja karyawan mereka, tetapi juga akan membantu mengembangkan lebih banyak literatur tentang manajemen sumber daya manusia. Studi ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut tentang kinerja karyawan dalam industri teknologi

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Motivasi adalah dorongan internal atau eksternal yang dapat menggerakkan seseorang

untuk bertindak. Motivasi internal berasal dari dalam diri individu, seperti kebutuhan, keinginan, minat, atau nilai-nilai pribadi. Motivasi eksternal berasal dari faktor-faktor di luar diri individu, seperti imbalan finansial, pengakuan, atau kondisi kerja yang menyenangkan. Motivasi kerja adalah hubungan timbal balik antara individu dan organisasi. Individu terdorong untuk berkontribusi demi kesuksesan organisasi, dan sebaliknya, keberhasilan organisasi akan memberikan manfaat bagi individu

Menurut Hasibuan dalam (Ponco, 2021) Motivasi merupakan proses pemberian rangsangan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu dalam mencapai tujuan organisasi. Secara teoritis, adanya kategori dalam memenuhi kebutuhan manusia memicu motivasi sendiri. Ini sejalan dengan hierarki kebutuhan Mashlow, di mana setiap individu harus memenuhi enam kebutuhan: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Menurut Mangkunegara dalam (Febrina, 2024) Motivasi merupakan Semangat atau kekuatan yang mendorong seorang karyawan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan dikenal sebagai motivasi. Memiliki pandangan positif tentang lingkungan kerja memotivasi karyawan untuk melakukan yang terbaik.

Melalui motivasi, perusahaan ingin menciptakan lingkungan kerja yang mendorong karyawan untuk terus belajar dan meningkatkan kemampuannya. Menurut Hasibuan Motivasi merupakan kunci keberhasilan organisasi. Dengan memotivasi karyawan, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, kualitas, dan inovasi. Orang cenderung mengambil resiko dan mengatasi kesulitan dalam keadaan seperti ini. Menurut teori MasLow (Ainunnisha, 2022), indikasi motivasi untuk bekerja terdiri dari lima hal sebagai berikut :

- a. Kebutuhan fisiologis
- b. Kebutuhan sosial
- c. Kebutuhan rasa aman
- d. Kebutuhan harga diri
- e. Kebutuhan aktualisasi

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan keharusan bagi seluruh individu yang berinteraksi dengan organisasi. Kepatuhan terhadap peraturan dan penerimaan terhadap konsekuensi pelanggaran adalah bagian integral dari budaya organisasi, serta menerima segala konsekuensi yang terkait

dengan pelanggaran peraturan tersebut. Akhirnya, ini akan menjadi kebiasaan yang baik. Disiplin adalah upaya untuk mencegah individu atau kelompok melanggar peraturan yang disepakati bersama saat melakukan kegiatan sehingga mereka tidak dihukum.

Berikut beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Menurut Singodimedjo dalam (Priwandini, 2019) faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah:

- a. Jumlah kompensasi yang diberikan
- b. Ada atau tidaknya keteladanan
- c. Aturan yang jelas
- d. Pengawasan oleh pengelola
- e. Keberanian kepemimpinan untuk mengambil tindakan
- f. Perhatian terhadap karyawan
- g. Kebiasaan yang mendukung disiplin

Tujuan disiplin kerja menurut Simamora dalam (Priwandini, 2019) yaitu sebagai berikut:

- a. Untuk Aturan perusahaan dibuat dengan tujuan untuk memastikan bahwa setiap tindakan karyawan selaras dengan nilai-nilai organisasi dan berkontribusi pada pencapaian tujuan bisnis secara keseluruhan
- b. Tindakan disiplin yang efektif membangun hubungan yang lebih kuat antara penyelia dan bawahan dan mengurangi perilaku melanggar aturan
- c. Penerapan tindakan disipliner yang efektif tidak hanya bertujuan untuk memperbaiki perilaku karyawan, tetapi juga untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka

Kemudian, menurut Veithzal Rivai dalam (Siahaan & Meilani, 2019) menjelaskan pula bahwa secara garis besar disiplin memiliki beberapa indikator, yaitu :

- a. Kehadiran
- b. Tingkat pengawasan
- c. Menghormati standar kerja
- d. Kepatuhan terhadap peraturan kerja
- e. Etika kerja

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara, adalah ukuran seberapa berhasil seorang karyawan menyelesaikan tugasnya. Ini mencakup kualitas hasil kerja dan jumlah pekerjaan yang selesai. Kinerja adalah hasil dari bagaimana pekerja melakukan pekerjaan mereka di perusahaan mereka (Pokhrel, 2024). Kinerja merupakan evaluasi terhadap keberhasilan suatu aktivitas dalam mewujudkan tujuan dan visi

organisasi, baik dalam konteks profit maupun non-profit, dalam periode waktu tertentu.

Kinerja adalah istilah lain untuk perusahaan yang termasuk dalam perencanaan strategis. Dalam konteks organisasi, kinerja dianggap sebagai ukuran seberapa efektif organisasi memenuhi kebutuhan kelompok dan meningkatkan kemampuan organisasi (Lucky et al, 2022)

Banyak faktor yang memengaruhi kinerja seseorang. Menurut Simanjuntak dalam (Pusparani, 2021), kinerja dipengaruhi oleh:

- a. Kualitas dan kemampuan
- b. Sarana pendukung
- c. Fasilitas tambahan

Menurut Rivai dalam (Kasmir, 2019) tujuan kinerja pada dasarnya mencakup:

Mengembangkan produktivitas dan efisiensi

- a. Mengembangkan produktivitas dan efisiensi
- b. Mengembangkan kualitas kerja
- c. Mengembangkan kepuasan pelanggan
- d. Mengembangkan kemampuan dan kompetensi karyawan
- e. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produksi
- f. Mengurangi biaya dan waktu produksi
- g. Meningkatkan tingkat kepuasan karyawan
- h. Mengembangkan inovasi dan kreativitas
- i. Meningkatkan citra dan reputasi

Menurut Rivai dalam (Kasmir, 2019) manfaat kinerja mencakup:

- a. Perbaikan prestasi, meningkatkan kinerja pegawai
- b. Keputusan tentang promosi, mutasi, atau demosi karyawan dibuat berdasarkan penempatan karyawan
- c. Meningkatkan motivasi karyawan
- d. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan
- e. Membantu pengambilan keputusan strategis
- f. Meningkatkan kualitas kerja
- g. Mengurangi turnover karyawan

Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi kinerja karyawan menurut Robbins dalam (Ainunnisha, 2022):

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas

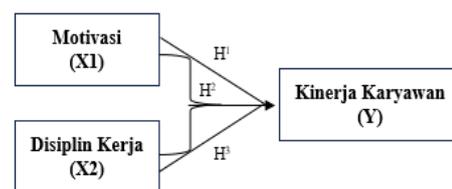
PENELITIAN YANG RELEVAN

Pertama, Siti Nurul Ainunnisha (2019) Dengan tingkat kontribusi sebesar 41,7%, disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh

yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan dan pemeliharaan disiplin kerja dan motivasi kerja. Kedua, Devi Muzdalifah Novitasari (2020) Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi pada PT. Bina Busana Internusa. Ketiga, Aria Aji Priyanto (2021) Hasil penelitian menyatakan disiplin dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan koefisien determinasi sebesar 76,54%. Keempat, Akhmad Suhaeli Wardana (2020) Hasil dari penelitian ini adalah bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dan yang kelima, Lutfi Ristiyani (2022) Hasil penelitian ini menyatakan bahwa: (1) ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ($t = 2,81$, sign 0,01), (2) ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ($t = 3,17$, sign 0,00), dan (3) ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan ($t = 73,48$, sign 0,00).

KERANGKA BERFIKIR

Konstelasi penelitian yang menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent ditunjukkan pada gambar berikut. Variabel independen adalah Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y).



Gambar I. Kerangka Berfikir

Sumber:Peneliti

Hipotesis adalah jawaban sementara yang hendak diuji kebenarannya melalui penelitian, Abdullah dalam (Yam & Taufik, 2021). Ada 3 hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis1 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Real Link Technology.

Hipotesis 2: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Real Link Technology.

Hipotesis 3: Motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Real Link Technology

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengukur sejauh mana motivasi dan disiplin kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Real Link Technology. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan metode survei. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar kepada 50 orang responden. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik SPSS untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi

Dalam penelitian ini, populasi yang menjadi fokus merupakan seluruh karyawan PT Real Link Technology yang berjumlah 50 orang. Sesuai dengan pengertian populasi menurut Sugiyono, kelompok ini dipilih karena memiliki karakteristik yang relevan dengan variabel yang diteliti adalah motivasi dan disiplin kerja.

Sampel

Mengingat jumlah populasi karyawan PT Real Link Technology yang relatif kecil, yaitu hanya 50 orang, maka penelitian ini menggunakan teknik sensus. Artinya, seluruh karyawan terlibat sebagai sampel. Oleh karena itu, data yang dikumpulkan diharapkan dapat menggambarkan semua karakteristik populasi.

Definisi Operasional Variabel

Motivasi

Semangat yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu dan berusaha mencapai tujuan

Disiplin Kerja

Cerminan dari rasa tanggung jawab individu terhadap pekerjaannya dan merupakan kunci untuk mencapai kinerja yang optimal serta menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Kinerja Karyawan

Hasil kerja yang menunjukkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efisiensi, inovasi, kolaborasi, dan komitmen seorang individu

dalam menjalankan tugasnya. Kinerja yang baik tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga berkontribusi pada keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang dilakukan dalam pengumpulan data yang relevan untuk melengkapi, menyusun, dan memperkuat penelitian adalah sebagai berikut:

- Observasi, mengamati atau kegiatan responden secara langsung, untuk mendapatkan hasil data yang jelas dan relevan
- Wawancara, pertemuan langsung dengan responden untuk mengumpulkan informasi melalui pertanyaan untuk mengumpulkan data.
- Kuesioner, instrumen tertulis untuk mengumpulkan data melalui pertanyaan yang diajukan kepada karyawan PT Real Link Technology,
- Penelitian kepustakaan (library research), Membaca literatur, buku, jurnal, dan referensi yang relevan adalah langkah awal penting dalam penelitian.

Keterangan	Bobot
Sangat Tidak Setuju (S)	5
Tidak Setuju (TS)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	2
Sangat Setuju (SS)	1

Tabel 1. Skala Likert

Sumber : Peneliti (2024)

Teknik Analisa Data

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Menurut Sugiyono uji validitas adalah proses yang digunakan untuk memastikan bahwa alat pengukuran, seperti kuesioner, benar-benar mengukur nilai yang ingin diukur. Ini sangat penting dalam penelitian karena memastikan bahwa data yang diperoleh benar dan dapat diandalkan. Taraf signifikansi (α) adalah nilai ambang yang digunakan untuk mengetahui apakah hasil uji statistik signifikan secara statistik. Untuk menolak hipotesis nol yang sebenarnya benar, taraf signifikansi biasanya adalah 0,05 atau 5% (Handayani, 2020).

Kriteria pengambilan keputusan :

- Jika nilai $p \leq 0,05$: Tolak H_0 . Artinya ada bukti yang cukup untuk mendukung H_1 , yaitu instrumen dapat dianggap valid

- b. Jika nilai $p > 0,05$: Gagal tolak H_0 . Artinya, tidak ada bukti yang cukup untuk menyatakan bahwa instrumen valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi seberapa konsisten instrumen penelitian seperti kuesioner dengan hasil penelitian. Salah satu alat yang paling populer untuk mengukur reliabilitas internal adalah koefisien Alpha Cronbach, yang adalah statistik yang menunjukkan seberapa konsisten item-item dalam suatu instrumen mengukur konstruk yang sama, dengan nilai Alpha mulai dari 0 hingga 1. Nilai Alpha yang lebih tinggi menunjukkan bahwa instrumen tersebut lebih reliabel (Aditiya et al, 2023).

- a. Jika nilai *Cronbach's alpha* (α) $> 0,60$, maka instrumen dianggap memiliki reliabilitas yang baik, artinya instrumen tersebut reliabel atau terpercaya.
 b. Jika nilai *Cronbach's alpha* $< 0,60$, maka instrumen yang di uji dianggap tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah teknik statistik untuk mengetahui apakah suatu kumpulan data berasal dari populasi dengan distribusi normal. Asumsi normalitas seringkali menjadi persyaratan dalam banyak analisis statistik, terutama dalam analisis parametrik seperti regresi linear dan ANOVA (Ummah, 2019)

Dasar pengambilan keputusan

- a. Nilai-p: Sebagian besar uji normalitas menghasilkan nilai-p. Jika nilai-p lebih kecil dari taraf signifikansi yang telah ditentukan (misalnya, 0,05), maka kita tolak hipotesis nol bahwa data berdistribusi normal.
 b. Visualisasi: Perhatikan bentuk histogram dan Q-Q plot. Jika distribusi terlihat jauh dari normal, meskipun nilai-p masih di atas taraf signifikansi, sebaiknya tetap waspada.
 c. Ukuran Sampel: Untuk sampel yang sangat besar, bahkan penyimpangan kecil dari normalitas dapat menyebabkan penolakan hipotesis nol.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas, menurut Ghazali, bertujuan untuk menentukan apakah ada korelasi yang signifikan antara variabel independen dalam model regresi. Jika ini terbukti benar, interpretasi koefisien regresi mungkin menjadi lebih sulit dan

hasilnya mungkin tidak dapat diandalkan. (Ainunnisha, 2022).

Dasar pengambilan keputusan :

- a. Nilai Ambang VIF: Umumnya, nilai VIF di atas 10 dianggap sebagai indikasi adanya multikolinieritas yang serius. Namun, nilai ambang ini dapat bervariasi tergantung pada literatur dan jenis data yang dianalisis.
 b. Nilai Ambang Tolerance: Nilai tolerance di bawah 0.1 juga mengindikasikan adanya multikolinieritas.
 c. Korelasi Antar Variabel: Nilai koefisien korelasi yang sangat tinggi (misalnya, di atas 0.8) antara dua variabel independen juga merupakan indikator yang kuat.

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah heteroskedastisitas terjadi jika varian residual (sisaan) dalam model regresi tidak konstan.

Dasar Pengambilan Keputusan dalam Uji Heteroskedastisitas (Ainunnisha, 2022).

Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai *p-value* $\geq 0,05$, maka H_0 ditolak, yang berarti tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.
 b. Jika nilai *p-value* $\leq 0,05$, maka H_0 diterima, yang berarti terdapat masalah heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Tujuan utama regresi linear berganda adalah mengukur seberapa besar variasi dalam kinerja karyawan (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variasi dalam motivasi dan disiplin kerja (variabel bebas). Model regresi ini mengasumsikan hubungan linear antara variabel-variabel tersebut dan dinyatakan dalam persamaan: (Ummah, 2019)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = kinerja karyawan

α = bilangan konstanta

β_1 dan β_2 = koefisien regresi disiplin kerja dan motivasi kerja

X1 = motivasi

X2 = disiplin kerja

e = error atau faktor gangguan lain

Uji T

Uji t adalah salah satu uji statistik yang paling umum digunakan untuk mengukur koefisien regresi atau rata-rata dua kelompok.

Dasar pengambilan keputusan uji t bergantung pada perbandingan antara nilai t hitung dan nilai t tabel, atau nilai p.

Dasar Pengambilan Keputusan

- a. Jika $|t \text{ hitung}| > t \text{ tabel}$: Tolak H_0 . Artinya, ada bukti yang cukup untuk mendukung H_1 .
- b. Jika $|t \text{ hitung}| \leq t \text{ tabel}$: Gagal tolak H_0 . Artinya, tidak ada bukti yang cukup untuk menolak H_0 .

Uji F

Uji F Tujuan utama uji F adalah untuk mengetahui apakah model regresi yang kita bangun berhasil menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Jika hasil uji F signifikan, maka kita dapat menyimpulkan bahwa model kita cukup baik untuk memprediksi variabel terikat (Ummah, 2019)

Dasar pengambilan keputusan dalam uji F adalah sebagai berikut:

- a. H_0 diterima jika nilai f hitung $< f$ tabel dengan signifikansi $> 0,05$, yang berarti variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. H_0 ditolak jika nilai f hitung $> f$ tabel dengan signifikansi $< 0,05$, yang berarti variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R-squared) adalah sebuah angka yang menunjukkan seberapa "cocok" atau "baik" sebuah model regresi dalam menjelaskan data. Semakin tinggi nilai R-squared, semakin besar proporsi variasi dalam variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas dalam model tersebut.

Dasar pengambilan keputusan :

Nilai R-squared:

- a. Semakin mendekati 1: Ketika model regresi digunakan untuk menjelaskan variabilitas variabel dependen, variabel independen yang dimasukkan sangat penting untuk menjelaskan perubahan variabel dependen.
- b. Semakin mendekati 0: Oleh karena itu, model regresi tidak memberikan penjelasan yang memadai tentang variabilitas variabel dependen. Dengan kata lain, variabel independen yang dimasukkan ke dalam model hanya memiliki peran kecil dalam menjelaskan bagaimana variabel dependen berubah

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian akan dibahas dalam bab ini. Ini akan memulai dengan statistik deskriptif tentang data penelitian, yang mencakup gambaran umum responden, variabel penelitian, uji kualitas data, uji normalitas dan asumsi klasik. Selanjutnya, hasil pengujian hipotesis akan dibahas, dan hipotesis akan diuji secara statistik menggunakan program pengolahan data SPSS versi 25.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi karyawan terhadap kinerja mereka di PT Real Link Technology. Hasilnya menunjukkan bahwa kuesioner terstruktur disebarikan melalui *Google Form* dengan 50 responden, yang harus diidentifikasi untuk mendukung penelitian ini. Karyawan PT Real Link Technology digunakan sebagai responden dalam penelitian ini. Berikut ini adalah hasil penelitian lapangan.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil uji validitas Motivasi

Item	r hitung	r tabel	Hasil
1	0,736	0,278	Valid
2	0,540	0,278	Valid
3	0,682	0,278	Valid
4	0,822	0,278	Valid
5	0,742	0,278	Valid
6	0,701	0,278	Valid
7	0,724	0,278	Valid
8	0,682	0,278	Valid
9	0,744	0,278	Valid
10	0,757	0,278	Valid
11	0,699	0,278	Valid
12	0,739	0,278	Valid
13	0,561	0,278	Valid
14	0,776	0,278	Valid
15	0,727	0,278	Valid

Sumber : olah data spss, 2024

Berdasarkan hasil tabel di atas pernyataan Variabel X_1 yaitu Motivasi didapatkan hasil seluruh pernyataan pada motivasi yang berjumlah 15 pernyataan dikatakan valid, karena nilai r hitung $> r$ tabel

Tabel 3. Hasil uji validitas Disiplin Kerja

Item	r hitung	r tabel	Hasil
1	0,377	0,278	Valid
2	0,518	0,278	Valid

3	0,639	0,278	Valid
4	0,747	0,278	Valid
5	0,755	0,278	Valid
6	0,721	0,278	Valid
7	0,747	0,278	Valid
8	0,768	0,278	Valid
9	0,797	0,278	Valid
10	0,821	0,278	Valid
11	0,744	0,278	Valid
12	0,622	0,278	Valid
13	0,729	0,278	Valid
14	0,684	0,278	Valid
15	0,682	0,278	Valid

Sumber : olah data spss, 2024

Berdasarkan hasil tabel di atas pernyataan Variabel X2 yaitu Disiplin Kerja didapatkan hasil seluruh pernyataan pada disiplin kerja yang berjumlah 15 pernyataan dikatakan valid, karena nilai r hitung > r tabel

Tabel 4. Hasil uji validitas Kinerja Karyawan

Item	r hitung	r tabel	Hasil
1	0,708	0,278	Valid
2	0,691	0,278	Valid
3	0,776	0,278	Valid
4	0,730	0,278	Valid
5	0,814	0,278	Valid
6	0,851	0,278	Valid
7	0,796	0,278	Valid
8	0,687	0,278	Valid
9	0,658	0,278	Valid
10	0,778	0,278	Valid
11	0,786	0,278	Valid
12	0,833	0,278	Valid

Sumber : olah data spss, 2024

Berdasarkan hasil tabel di atas pernyataan Variabel Y yaitu Kinerja Karyawan didapatkan hasil seluruh pernyataan pada kinerja karyawan yang berjumlah 12 pernyataan dikatakan valid, karena nilai r hitung > r tabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil uji reabilitas Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.929	15

Sumber : olah data spss, 2024

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai Cronbach's alpha > nilai batas yaitu 0,929 > 0,60 yang menunjukkan bahwa pernyataan dari variabel motivasi dinyatakan sangat reliabel.

Tabel 6. Hasil uji reabilitas Disiplin

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.923	15

Sumber : olah data spss, 2024

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai Cronbach's alpha > nilai batas yaitu 0,923 > 0,60 yang menunjukkan bahwa pernyataan dari variabel disiplin kerja dinyatakan sangat reliabel

Tabel 7. Hasil uji reabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.932	12

Sumber : olah data spss, 2024

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai alfa Cronbach adalah 0,932, yang jauh di atas ambang batas umum 0,60. Hasil menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi; dengan kata lain, setiap item pertanyaan mengukur konsep yang sama, yaitu kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa alat pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini sangat kuat dan dapat diandalkan untuk mengukur kinerja karyawan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 8. Hasil uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.83243063
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.113
	Negative	-.105
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.139 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : olah data spss, 2024

Dari tabel diatas, nilai signifikansi adalah 0,139, yang menunjukkan bahwa hipotesis nol

tidak dapat ditolak. Ini karena nilai signifikansi ini lebih besar dari tingkat signifikansi yang biasa digunakan, yaitu 0,05. Ini menunjukkan bahwa tidak ada bukti yang cukup untuk menunjukkan bahwa residual tidak memiliki distribusi normal. Oleh karena itu, asumsi normalitas terpenuhi. Artinya, salah satu syarat penting untuk analisis regresi adalah data residual mengikuti distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

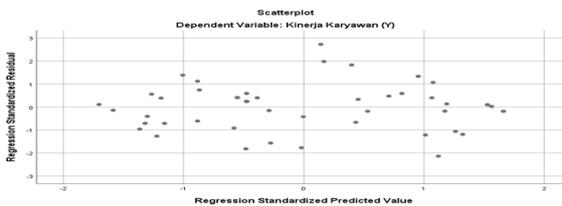
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-5.679	3.799		-1.495	.142		
	Motivasi (X1)	.275	.074	.333	3.726	.001	.459	2.178
	Disiplin Kerja (X2)	.608	.086	.636	7.111	.000	.459	2.178

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : olah data spss, 2024

Hasil analisis tabel di atas menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 masing-masing memiliki nilai tolerabilitas sebesar 0,459, yang keduanya lebih besar dari ambang batas umum 0,10. Selain itu, nilai faktor variasi inflasi (VIF) untuk kedua variabel tersebut juga kurang dari 10,00. Menurut temuan ini, tidak ada masalah multikolinearitas antara variabel X1 dan X2.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 1. Scatterplot

Sumber : olah data spss, 2024

Gambar di atas menunjukkan bahwa tidak ada indikasi yang kuat bahwa ada heterokedastisitas. Pola sistematis dalam *Scatter Plot Residual* biasanya menunjukkan heterokedastisitas, seperti penyebaran residual yang semakin menyempit atau melebar pada sumbu prediksi

Uji Hipotesis

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 10. Hasil uji Regresi linear berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.679	3.799		-1.495	.142
	Motivasi (X1)	.275	.074	.333	3.726	.001
	Disiplin Kerja (X2)	.608	.086	.636	7.111	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : olah data spss, 2024

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Dimana :

$$\text{Kinerja (Y)} = -5.679 + 0,275 (X_1) + 0,608 (X_2)$$

- Nilai konstanta sebesar -5.679, jika X1 dan X2 bernilai 0 maka nilai prediksi Y adalah -5.679. Nilai negatif konstanta menunjukkan bahwa tanpa kontribusi X1 dan X2, kinerja memiliki kecenderungan awal yang rendah atau negatif (tidak logis secara praktis, tetapi valid secara sistematis).
- Nilai koefisien X1 0,275, setiap peningkatan 1 unit pada X1 akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0,275 unit dengan asumsi X2 tetap konstan.
- Nilai koefisien X2 0,608, setiap peningkatan 1 unit pada X2 akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0,608 unit, dengan asumsi X1 tetap konstan.

Uji F

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1884.009	2	942.005	112.625	.000 ^b
	Residual	393.111	47	8.364		
	Total	2277.120	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X1)

Sumber : olah data spss, 2024

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, di dapatkan nilai f hitung (112.625) > f tabel (4,05) dan nilai signifikan nya adalah (0,000) < 0,05 . Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel X1 dan X2 secara bersama-sama/ silmutan terhadap Y, Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh yang simultan dapat diterima.

Uji T

Tabel 12. Hasil uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.679	3.799		-1.495	.142
	Motivasi (X1)	.275	.074	.333	3.726	.001
	Disiplin Kerja (X2)	.608	.086	.636	7.111	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : olah data spss, 2024

- Variabel motivasi memiliki t hitung sebesar (3.726) dan nilai signifikasi sebesar (0,001) pada tingkat signifikasi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa 0,001 < 0,05. H0 di tolak dan Ha diterima, ini menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Variabel disiplin memiliki t hitung (7,111) dan nilai signifikasi sebesar (0,000) pada

tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa $0,000 < 0,05$. H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel. 13 Hasil uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.910 ^a	.827	.820	2.892
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X1)				

Sumber : olah data spss, 2024

Berdasarkan hasil tabel di atas R-squared sebesar 0,827 menunjukkan bahwa 82,7% dari total variasi dalam kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variasi dalam variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2). Dengan kata lain, model regresi yang Anda gunakan mampu menjelaskan 82,7% dari total perubahan kinerja karyawan. Sisa 17,3% dari variasi kinerja karyawan tidak dapat dijelaskan oleh model. Hal ini bisa disebabkan oleh beberapa faktor, seperti: Variabel lain yang tidak dimasukkan: Mungkin ada variabel lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, atau faktor-faktor individu lainnya.

PEMBAHASAN

Hasil statistik pengujian menunjukkan bahwa variabel terikat dipengaruhi secara parsial oleh semua variabel bebas. Dengan kata lain, kedua variabel bebas ini memiliki efek yang positif. Pegawai memiliki kinerja yang lebih baik jika mereka memiliki motivasi dan disiplin kerja yang lebih tinggi. Hasil tersebut mendukung hipotesis. Penelitian ini juga mengkonfirmasi temuan penelitian sebelumnya. Berikut ini adalah penjelasan tentang dampak masing-masing variabel.:

- a. Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Real Link Technology Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi karyawan PT Real Link Technology, terutama dalam memenuhi kebutuhan dasar, sudah cukup baik. Namun, untuk mendorong kinerja yang lebih optimal, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih pada peluang pengembangan karir dan pemenuhan

kebutuhan akan aktualisasi diri.

- b. Pengaruh Disiplin (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Real Link Technology Berdasarkan hasil penelitian, tingkat disiplin kerja karyawan PT Real Link Technology cukup baik. Hal ini terlihat dari respon positif responden terhadap indikator kehadiran, kewaspadaan, dan ketaatan pada aturan perusahaan. Meski demikian, perlu adanya peningkatan pemahaman karyawan mengenai konsekuensi atas ketidakhadiran.
- c. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Real Link Technology. Berdasarkan hasil uji korelasi menggunakan SPSS, terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel motivasi dan disiplin kerja dengan variabel kinerja karyawan pada PT Real Link Technology. Koefisien korelasi yang diperoleh menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan motivasi.

Nilai koefisien determinasi (R-squared) sebesar 0,827 mengindikasikan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 82,7% variasi kinerja karyawan PT Real Link Technology. Artinya, terdapat kontribusi yang signifikan dari kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Sisanya, 17,3%, dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang berada di luar lingkup penelitian ini. 82,7%. Adapun sisanya 17,3% dipengaruhi faktor-faktor lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan olah data langsung yang dilakukan penulis selama melakukan penelitian pada PT Real Link Technology, dapat disimpulkan bahwa :

- a. Analisis data menunjukkan bahwa karyawan PT Real Link Technology memiliki motivasi kerja yang kuat, disiplin yang tinggi, dan kinerja yang sangat memuaskan. Hal ini mengindikasikan adanya budaya kerja yang positif di perusahaan
- b. Menurut hasil estimasi yang dibuat menggunakan uji statistik pada tingkat signifikansi 0,05 %, variabel motivasi secara parsial memengaruhi kinerja

karyawan pada PT Real Link Technology.

- c. Menurut hasil estimasi yang dibuat menggunakan uji statistik pada tingkat signifikansi 0,05 %, variabel disiplin kerja secara parsial memengaruhi kinerja karyawan pada PT Real Link Technology.

Berdasarkan hasil estimasi menggunakan uji statistik pada tingkat signifikansi 0,05 %, ditemukan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Real Link Technology. Hal ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut saling berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

SARAN

Hasil penelitian ini akan memungkinkan peneliti untuk membuat beberapa rekomendasi yang dapat dipertimbangkan untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan pada PT Real Link Technology. Berikut ini adalah beberapa keterbatasan penelitian yang dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut:

1. Peningkatan motivasi
PT Real Link Technology harus menerapkan program yang akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras. Program ini dapat mencakup pelatihan, insentif, atau penghargaan untuk kinerja yang baik.
2. Penguatan disiplin kerja
Perusahaan harus memastikan disiplin kerja yang ketat dengan membuat aturan yang jelas dan konsekuensi yang tegas bagi pelanggaran dan membantu karyawan memperbaiki kesalahannya.
3. Lingkungan kerja yang mendukung
Menciptakan lingkungan kerja yang positif dan harmonis untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan.
4. Pengawasan dan evaluasi
Evaluasi disiplin dan motivasi dilakukan secara berkala, serta umpan balik karyawan diperlukan untuk perbaikan yang berkelanjutan.
5. Pelatihan dan pengembangan
Memberikan pelatihan yang relevan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan sehingga mereka lebih produktif.
6. Komunikasi yang efektif
Meningkatkan komunikasi antara manajemen dan karyawan untuk memastikan bahwa setiap orang merasa didengar dan dihargai dapat membantu meningkatkan motivasi dan

disiplin kerja.

Dari saran – saran tersebut, diharapkan PT Real Link Technology dapat menerapkan rekomendasi ini untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan.

REFERENSI

- Aditiya, N. Y., Evani, E. S., & Maghfiroh, S. (2023). Konsep Uji Asumsi Klasik Pada Regresi Linier Berganda. *Jurnal Riset Akuntansi Soedirman*, 2(2), 102–110. <https://doi.org/10.32424/1.jras.2023.2.2.10792>
- Ainunnisha, S. N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bjb Kcp Cileungsi. 1–117.
- Febrina, I, H. R. (2024). Motivasi Kerja Sumber Daya Manusia dalam Organisasi: Sebuah Tinjauan Pustaka. *Ejournal.Hakhara-Institute.Com*, 1(1), 29–34. <https://ejournal.hakhara-institute.com/index.php/HSSB/article/view/14>
- Handayani. (2020). Bab Iii Metode Penelitian. *Suparyanto Dan Rosad (2015, 5(3), 248–253*.
- Kasmir. (2015). Pengaruh Kinerja Terhadap Promosi Jabatan pada PT. Kuala Jaya Samudera Kuala Tanjung Batu Bara Kinerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 3(1), 1–16. https://id.wikipedia.org/wiki/Danau_Sipin,_Jambi
- Lucky, R., Nur Falah, I., Pramudia, S., Ariska Lubis, Y., Yustisiwo, Y., & Ayu Sharhana, Z. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 287–296. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.39>
- Manajemen, D., Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., & Hasanuddin, U. (2020). *A21116501_skripsi 1-2*.
- Pokhrel, S. (2024). No TitleEAENH. *Ayan*, 15(1), 37–48.
- Ponco, Karyaningsih, D., Zahra Rhamanda, A., Suciningrum, F., & Handayani, M. (2021). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta*. 1–34. <https://ssrn.com/abstract=3864629>
- Priwandini, E. (2013). *Analisis faktor-faktor yang*

- mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru skripsi.*
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543.
<https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Rofik, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 13(1), 104–114.
<https://doi.org/10.36694/jimat.v13i1.397>
- Siahaan, Y. L. O., & Meilani, R. I. (2019). Sistem Kompensasi dan Kepuasan Kerja Guru Tidak Tetap di Sebuah SMK Swasta di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 141.
<https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008>
- Ummah, M. S. (2019). ANALISIS MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PELABUHAN INDONESIA III (Persero) REGIONAL JAWA TIMUR SUBDIVISI PROPERTI DAN ANEKA USAHA. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14.
_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT
_STRATEGI_MELESTARI
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). *Hipotesis Penelitian Kuantitatif. Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*. 3(2), 96–102.