

THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE HEAD OFFICE OF PERUM JASA TIRTA II

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT PERUM JASA TIRTA II

Megawati Septiyani¹, Suroso², Flora Patricia Anggela³

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn17.megawatiseptiyani@mh.s.ubpkarawang.ac.id¹, suroso@ubpkarawang.ac.id²,
floraanggela@ubpkarawang.ac.id³

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the influence of motivation and work discipline on employee performance at the headquarters of Perum Jasa Tirta II. The research population consists of 134 individuals, with a sample size of 100. The testing methods include path analysis, partial t-tests, simultaneous F-tests, and the coefficient of determination test. The results indicate that the relationship between motivation and work discipline shows a correlation of 0.347, indicating a low relationship. The motivation variable does not have a partial effect on employee performance, with a test result of 0.153 (15.3%) and a significance level of $0.137 > 0.05$. The work discipline variable has a partial effect on employee performance, with a test result of 0.237 (23.7%) and a significance level of $0.022 < 0.05$. Motivation and work discipline simultaneously affect employee performance, with a coefficient of determination of 0.105 (10.5%), while the remaining 89.5% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat Perum Jasa Tirta II. Populasi penelitian berjumlah 134 sedangkan yang dijadikan sampel sebanyak 100. Pengujian menggunakan analisis jalur, uji t parsial, uji F simultan serta uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menjelaskan bahwa hubungan antara motivasi dan disiplin kerja menunjukkan korelasi sebesar 0,347, yang menunjukkan hubungan rendah. Variable motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, dengan pengujian sebesar 0,153 (15,3%) dan signifikansi $0,137 > 0,05$. Variable disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, dengan pengujian sebesar 0,237 (23,7%) dan signifikansi $0,022 < 0,05$. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 0,105 (10,5%) sedangkan sisanya 89,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas dalam sebuah instansi termasuk di Perum Jasa Tirta II. Oleh karena itu keberhasilan suatu institusi tidak hanya bergantung pada teknologi yang dimiliki tetapi juga pada aspek SDM yang dimilikinya. Suatu institusi membutuhkan SDM yang potensial baik dari segi pemimpin maupun karyawan agar dapat memberikan kontribusi yang

optimal untuk mencapai tujuan institusi. Semua kegiatan institusi akan melibatkan peran SDM yang ada di dalamnya.

Pengelolaan SDM memiliki tingkat kesulitan yang lebih tinggi dibandingkan dengan pengelolaan unit dan sub-unit dalam sebuah sistem yang terorganisir karena menyangkut faktor manusiawi seperti kemampuan, emosi, motivasi dan mental yang berbeda-beda. Hambatan dan kesulitan ini sering kali berkembang menjadi permasalahan yang kompleks seperti rendahnya produktivitas dan disiplin yang pada

akhirnya menjadi penghambat perkembangan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi atau institusi dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Organisasi atau institusi selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Kinerja adalah proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan tertentu. Menurut Fahmi (2017: 188) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja merupakan elemen penting yang mencerminkan bagaimana suatu organisasi atau institusi berjalan ke arah yang benar atau hanya berjalan di tempat. Dengan demikian kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau institusi serta bagi pihak karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan akan berjalan secara efektif jika didukung oleh motivasi dan disiplin kerja yang baik.

Perum Jasa Tirta II sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang pengelolaan sumber daya air memiliki peran strategis dalam menyediakan layanan air untuk berbagai keperluan termasuk irigasi, air minum, pembangkit Listrik, pariwisata dan perikanan. Dalam menjalankan fungsinya Perum Jasa Tirta II sangat bergantung pada kinerja karyawan yang berkualitas dan disiplin. Berikut data capaian kinerja karyawan 5 tahun terakhir:

Tabel 1. Kinerja Karyawan Perum Jasa Tirta II Tahun 2019-2023

Tahun	Standar Kinerja	Capaian Kinerja
2019	85	87
2020	85	80

2021	85	83
2022	85	82
2023	85	85

Sumber: Bagian Kekaryawan Perum Jasa Tirta II, 2023

Berdasarkan data laporan penilaian kinerja karyawan Perum Jasa Tirta II khususnya di kantor pusat pada 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi dan capaian yang kurang memuaskan dimana capaian kinerja karyawan yang mencapai standar kinerja hanya pada tahun 2019 dan 2023 saja sisanya masih dibawah standar

Kinerja karyawan yang kurang memuaskan diduga disebabkan oleh motivasi kerja karyawan yang menurun. Secara umum motivasi merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh setiap institusi termasuk Perum Jasa Tirta II. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung bekerja dengan lebih semangat dan memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaannya. Tanpa motivasi yang kuat, seorang karyawan mungkin tidak mampu memenuhi standar pekerjaan yang ditetapkan. Motivasi kerja adalah dorongan dalam diri seseorang yang berupaya memenuhi kebutuhan individualnya, yang meliputi kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan berkuasa. Menurut Robbins (2016: 201) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Tabel 2. Hasil Kuesioner Pra Penelitian Tentang Motivasi Karyawan Perum Jasa Tirta II

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan merasa kebutuhan dasar sudah bisa terpenuhi dengan memadai	24	6

2	Atasan selalu memberikan pujian apabila karyawan menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil yang memuaskan.	20	10
3	Apabila karyawan mengerjakan tugas yang di berikan oleh atasan dengan baik dan mencapai target yang di tetapkan oleh atasan maka karyawan akan mendapatkan peluang untuk kenaikan jabatan	10	20
4	Bekerja pada Perum Jasa Tirta dapat menjamin kehidupan saya di hari tua.	22	8

Hasil pra-survei terhadap 30 orang karyawan Perum Jasa Tirta II menunjukkan bahwa terdapat permasalahan dalam motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, terutama dalam hal peluang kenaikan jabatan yang dirasa kurang memadai.

Beberapa peneliti terdahulu telah menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, antara lain (Jafar, 2018) Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Memiliki tingkat signifikan tertinggi. berbeda dengan penelitian terdahulu dari (Asep Hardiansyah, Soehardi, 2019) yang menunjukan bahwa Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank OCBC NISP di Bagian RCMPO dengan nilai t Statistics 0,282 lebih kecil dari t table.

Selain motivasi, disiplin kerja juga merupakan aspek yang sangat penting dalam menunjang kinerja karyawan di Perum Jasa Tirta II. Kinerja karyawan yang kurang memuaskan pada Perum Jasa Tirta II dihadapkan pada kompleksitas permasalahan yang berkaitan dengan peningkatan disiplin karyawan. Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di

sekitarnya. Pada Perum Jasa Tirta II berdasarkan observasi masih terdapat tantangan dalam mendorong karyawan untuk memiliki kemauan dan kepatuhan yang tinggi terhadap aturan yang berlaku. Disiplin kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan berdampak positif pada aktivitas institusi. Namun hasil pra-survei menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang kurang disiplin, terutama dalam hal kedatangan tepat waktu dan kepatuhan terhadap aturan yang telah ditetapkan.

Tabel 3. Hasil Prapenelitian Tentang Disiplin Karyawan Perum Jasa Tirta II

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja tinggi	23	7
2	Karyawan selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang dilakukan	21	9
3	Karyawan selalu datang tepat waktu dalam bekerja	13	17
4	Karyawan selalu menaati pekerjaan sesuai dengan pedoman kerja	12	18

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut Hutajulu dan Sintani (2020) Disiplin kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja ASN di Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. Artinya bahwa tinggi rendahnya kinerja akan dipengaruhi oleh tinggi rendahnya disiplin karaywan. Berbeda dengan penelitian terdahulu dari Hardiansyah dan Soehardi (2019) yang menunjukan bahwa disiplin kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena hasil olah data responden dengan PLS-SEM menunjukan nilai t Statistic adalah 0,981 lebih kecil dari 1,96, evaluasi terkait kedisiplinan yang dilakukan oleh manajemen belum sepenuhnya dilakukan kedalam semua hal atau lini yang terkait dengan tata tertib di lingkungan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Perum Jasa Tirta II. Dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diharapkan dapat diambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pembentukan, melatih dan mengembangkan kompetensi karyawan pada suatu institusi sehingga memiliki kinerja yang sesuai dengan kebutuhan institusi (Suparno Eko Widodo 2018).

Manajemen Sumber Daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengolah orang secara efektif dan untuk membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. (Edy Sutrisno, 2016: 5)

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. (Arif Yusuf Hamali 2018)

Dari beberapa definisi dan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan, pengembangan pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, pemisahan tenaga kerja dan

pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara efektif proses pembentukan, melatih dan mengembangkan kompetensi karyawan dalam mencapai tujuan.

Pengertian Motivasi

Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2017: 81) “motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut (Edwin B. Flippo, 2013: 143) “motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai”.

Menurut (Stephen P. Robbins, 2016: 201) “motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu”.

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi sebagai kemampuan seseorang atau pemimpin untuk mendorong orang lain atau bawahannya untuk melakukan pekerjaan dengan menggunakan keahlian yang didasarkan atas kemauan diri untuk mencapai tujuan dari institusi yang telah ditentukan.

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Siswanto, 2013: 291) Disiplin Kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut (Rivai, 2011: 285) bahwa: Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan institusi.

Menurut (Edy Sutrisno, 2016) menyebutkan pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap hormat atau kondisi yang terdapat pada karyawan terhadap ketetapan dan peraturan organisasi.

Dari beberapa definisi disiplin kerja, dapat dirangkum bahwa disiplin kerja adalah sikap hormat, perilaku, dan kesadaran individu untuk mematuhi seluruh norma dan aturan yang ditetapkan institusi.

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Sedarmayanti, 2014: 198) “Kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (Torang, 2014: 74) Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Menurut (Fahmi, 2017: 188) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sedangkan menurut (Rivai, 2013: 604) kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah

standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

Berdasarkan berbagai pengertian kinerja diatas, dapat dirangkum bahwa pengertian merupakan adalah hasil kerja yang dilihat sebagai bentuk prestasi karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya dalam institusi.

KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini menggambarkan keterkaitan antara variabel yang diteliti, yaitu Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini dilakukan pada Perum Jasa Tirta II. Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi elemen kunci dalam mencapai tujuan organisasi, baik publik maupun swasta. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja dalam organisasi.

Korelasi Antara Motivasi dan Disiplin Kerja

Motivasi kerja yang baik berkontribusi pada pembentukan disiplin kerja yang kuat. Penelitian Yoesana (2018) menemukan hubungan positif antara motivasi dan disiplin kerja dengan korelasi sebesar 0,400, menunjukkan tingkat hubungan sedang.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi menjadi faktor penting dalam mendorong individu untuk mencapai tujuan. Menurut McClelland dalam Mangkunegara (2013), terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dan pencapaian kinerja. Penelitian Setiawan (2018) menunjukkan bahwa motivasi

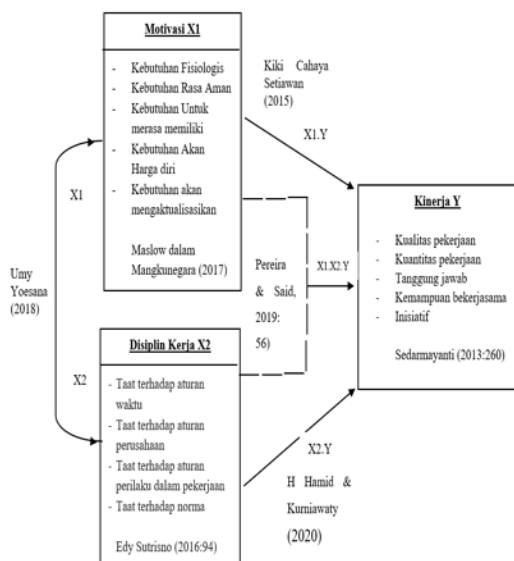
berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Pusri Palembang.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja penting untuk memastikan kelancaran aktivitas organisasi dan pencapaian tujuan. Edy Sutrisno (2013) menegaskan bahwa disiplin diperlukan untuk mendukung kinerja optimal organisasi. Penelitian oleh Hamid & Kurniawaty (2020) menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi dan disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dan membantu institusi mencapai tujuannya. Penelitian Pereira & Said (2019) menemukan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa kedua faktor ini adalah penentu utama kinerja yang optimal.



Gambar 1. Paradigma Penelitian Hipotesis Penelitian

1. Terdapat hubungan motivasi dan disiplin kerja Pada Perum Jasa Tirta II

2. Terdapat Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Pada Perum Jasatirta II
3. Terdapat Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum Jasatirta II
4. Terdapat Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum Jasatirta II

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengambil lokus penelitian di Kantor Pusat Perum Jasa Tirta II. Populasi penelitian berjumlah 134 sedangkan jumlah sampel setelah dihitung menggunakan rumus slovin berjumlah 100. Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian menggunakan teknik *proportional random sampling*. Sumber data diperoleh dari data primer berupa kuesioner terhadap karyawan Perum jasa Tirta II, data sekunder serta data dari sumber-sumber lain yang relevan. Pengujian analisis menggunakan analisis Path/jalur dengan beberapa pengujian yang biasa dilakuakn yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji klasik, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Karakteristik responden berguna untuk menggambarkan kondisi responden sehingga peneliti mendapatkan informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian. Responden yang digunakan dalam peneliian ini adalah karyawan Perum Jasa Tirta II. Karakteristik responden tersebut meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Berikut hasilnya :

Tabel 4. Profil responden

Profil	Responden	Presentase
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	69	60%

Perempuan	40	40%
Jumlah	100	100%
Usia		
20-30 Tahun	30	30%
31-40 Tahun	45	45%
>40 Tahun	25	25%
Jumlah	100	100%
Pendidikan Terakhir		
SLTA	40	40%
D3	15	15%
S1	35	35%
S2	10	10%
Jumlah	100	100%
Lama Bekerja		
1-10 Tahun	40	40%
11-20 Tahun	35	35%
>20 Tahun	25	25%
Jumlah	100	100%

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pada uji validitas ini dikatakan pernyataan akan valid apabila r hitung > r tabel. Pengujian validitas dilakukan menggunakan bantuan computer program SPSS for Windows Versi 25. Berdasarkan hasil perhitungan didapat bahwa instrument dari hasil pengujian validitas pada variable motivasi (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) semuanya menunjukkan bahwa r hitung > r tabel atau r hitung > 0,361, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variable X1 dinyatakan valid.

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur tingkat ketepatan, ketelitian atau keakuratan sebuah instrument. Uji reliabilitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis Cronbach Alpha. Menurut (Ghozali, 2018) suatu kuesioner dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,70. Berikut hasil pengujian Reliabilitas menggunakan SPSS V.25 dibawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Cronbach Alpha yang disyaratkan	Keterangan
Motivasi (X1)	0,931	0,70	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,910	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,941	0,70	Reliabel

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pada model regresi, apakah variabel dependen atau variabel independen maupun keduanya memiliki ditribusi normal. Jika hasil distribusi menyatakan data normal atau hampir dinyatakan normal, maka model regresi tersebut dapat dikatakan baik (Ghozali, 2018). Kriteria dalam Uji Kolmogorov-Smirnov melalui pendekatan Monte Carlo (2-tailed) dapat dikatakan normal apabila nilai Monte Carlo Sig(2-tailed) yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 maka residual berdistribusi normal (sig > 0,05) dan sebaliknya jika nilai Monte Carlo Sig(2-tailed) yang dihasilkan kurang dari 0,05 dapat dikatakan residual tidak berdistribusi normal (sig < 0,05).

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Monte Carlo

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.90612917
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.059
	Negative	-.116
Test Statistic		.116
Asymp. Sig. (2-tailed)		.002 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.128 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound .119
		Upper Bound .136

a. Test distribution is Normal.

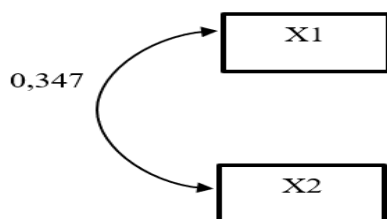
Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov nilai Monte

Carlo Sig(2- tailed) yang tertera adalah sebesar 0,128 ($p = 0,128$). Karena $p = 0,128 > \alpha = 0.05$ maka dari hasil Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi normal.

Analisis Verifikatif, Uji Model dan Uji Hipotesis

Hubungan antara Motivasi (X1) dengan Disiplin Kerja (X2)

Dalam analisis jalur, keterkaitan antara variable bebas yang mempunyai hubungan berarti, dapat dihitung besaran pengaruh langsung maupun tidak langsung. Pengaruh tidak langsung merupakan perkalian antara koefisien jalur dengan koefisien korelasinya. Oleh karena itu, terlebih dahulu dihitung masing-masing besaran koefisien korelasi antara variable bebas tersebut. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan nilai koefisien korelasi antara variable bebas yaitu Motivasi (X1) dengan Disiplin Kerja (X2) adalah 0,347. Korelasi tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. Hubungan antara variable bebas X1 dengan X2

Berdasarkan hasil analisis diperoleh besaran koefisien korelasi antara variable bebas yaitu motivasi (X1) dengan disiplin kerja (X2) dapat dinilai sebesar 0,347 dengan demikian motivasi (X1) dengan disiplin kerja (X2) memiliki tingkat hubungan yang rendah dan satu arah karena nilainya positif dan berada pada interval 0,200 – 0,399 dengan kategori rendah (Sugiyono, 2018, p. 287). Ketentuan signifikansi korelasi dua variable dinyatakan hubungan kedua variable signifikan, angka signifikan

harus $< 0,05$. Pada tabel diatas menunjukkan hasil kedua variable tersebut sebesar $0,000 < 0,05$ artinya hubungan kedua variable signifikan.

Uji Model (Analisis Jalur)

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh koefisien jalur untuk setiap variable Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

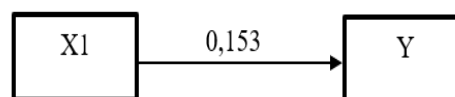
Tabel 7. Hasil Uji Koefisien

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardize d Coefficients	Standardize d Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1 (Constant)	34.693		7.347	4.722	.000
Motivasi	.157		.105	.153	.137
Disiplin Kerja	.259		.112	.237	.022

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1. Analisis Pengaruh Parsial Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 7 diatas, pengaruh parsial untuk Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,153 dengan signifikansi sebesar 0,137 yang berarti bahwa secara langsung Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh parsial variable Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat digambarkan sebagai berikut:

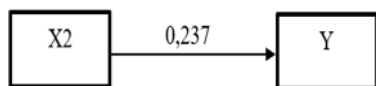


Gambar 3. Pengaruh Parsial X1 Terhadap Y

2. Analisis Pengaruh Parsial Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 7 diatas, pengaruh parsial untuk Disiplin Kerja

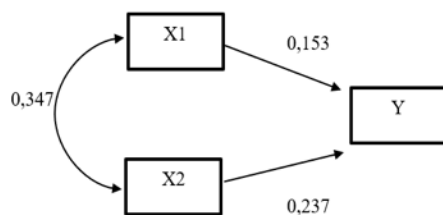
(X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,237 dengan signifikansi sebesar 0,022 yang berarti bahwa secara langsung Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh parsial variable Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4. Pengaruh Parsial X2 Terhadap Y

3. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,105 yang berarti signifikan. Besarnya pengaruh langsung Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,153 yang berarti signifikan. Sedangkan koefisien sebesar 0,237 menunjukkan variable Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan signifikan. dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 5. Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y

a. Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Inteprestasi Analisis jalur	Perhitungan	Besarnya Pengaruh
Variabel Motivasi (X1)	Pengaruh langsung ke y	$0,153^2$	0.0234
	Pengaruh tidak langsung ke y	$0,153 \times 0,237 \times 0,347$	0.01259
	Jumlah		0.036

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa motivasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,036 atau 0,36%

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

Pengaruh langsung dan tidak langsung disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 9. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Inteprestasi Analisis jalur	Perhitungan	Besarnya Pengaruh
Variabel Disiplin Kerja (X2)	Pengaruh langsung ke y	$0,237^2$	0.0561
	Pengaruh tidak langsung ke y	$0,153 \times 0,237 \times 0,347$	0.01259
	Jumlah		0.069

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,069 atau 0,69%.

c. Pengaruh Simultan Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh Motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 10. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Koefisiensi jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Sub Total
		Langsung	X1 X2	Pen

					garu h
Budaya	Nilai	0.02		0.01	0.03
Organisasi	X1 Y	34	-	259	6
Disiplin	Nilai		0.0		
Kerja	X2 Y	0.05	12		0.06
		61	59	-	9
Total Pengaruh					0.10
					5
Pengaruh Variabel Lain					0.89
					5

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa total pengaruh simultan yang disebabkan motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,105 atau 10,5% adapula pengaruh dari variable diluar model adalah sebesar $1 - 0.105 = 0.895$ atau 89,5%.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 11. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.324 ^a	.105	.087	8.997

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

Berdasarkan table di atas didapatkan nilai model summary pada kolom R Square sebesar 0,105 berarti 10,5% terbentuknya Kinerja Karyawan (Y) dibentuk oleh Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2), sedangkan sisanya 89,5% dibentuk oleh variable lain (€) yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis Pengaruh Parsial Motivasi (X1) terhadap Disiplin Kerja (X2)

Pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Disiplin Kerja dapat diketahui melalui pengujian statistik dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut.
 $H_0: \rho_{yx1} = 0$ Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Motivasi terhadap Disiplin Kerja

$H_{a1}: \rho_{yx2} \neq 0$ Terdapat pengaruh secara parsial antara Motivasi terhadap Disiplin Kerja

Kriteria uji: Tolak H_0 jika $\text{sig.} < \alpha$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

Pengaruh motivasi secara parsial terhadap disiplin kerja dengan ($\text{Sig.} = 5\%$), $df = n - 2 = 100 - 2 = 98$ diperoleh $t_{\text{tabel}} 1,984$. uji hipotesis t diatas didapatkan t_{hitung} sebesar $(3,662) > t_{\text{tabel}} (1,984)$ dan $\text{sig. } 0,000 < \alpha = (0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_{a1} diterima.

b. Pengujian Hipotesis Pengaruh Parsial Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dapat diketahui melalui pengujian statistik dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut.

$H_0: \rho_{yx1} = 0$ Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

$H_{a1}: \rho_{yx2} \neq 0$ Terdapat pengaruh secara parsial antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Kriteria uji: Tolak H_0 jika $\text{sig.} < \alpha$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

Pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan ($\text{Sig.} = 5\%$), $df = n - 2 = 100 - 2 = 98$ diperoleh $t_{\text{tabel}} 1,984$. uji hipotesis t diatas didapatkan t_{hitung} sebesar $(1,498) > t_{\text{tabel}} (1,984)$ dan $\text{sig. } 0,137 < \alpha = (0,05)$ maka H_0 diterima dan H_{a2} ditolak

c. Pengujian Hipotesis Pengaruh Parsial Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dapat diketahui melalui pengujian statistik dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut. $H_0: \rho_{yx1} = 0$ Tidak terdapat

pengaruh secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Ha1: $\rho_{yx2} \neq 0$ Terdapat pengaruh secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kriteria uji: Tolak H_0 jika $\text{sig.} < \alpha$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

Pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan ($\text{Sig.} = 5\%$), $df = n - 2 = 100 - 2 = 98$ diperoleh $t_{\text{tabel}} 1,984$. uji hipotesis t diatas didapatkan t_{hitung} sebesar $(2,319) > t_{\text{tabel}} (1,984)$ dan $\text{sig. } 0,022 < \alpha = (0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_{a3} diterima

d. Pengujian Hipotesis Pengaruh Simultan Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan dapat diketahui melalui pengujian statistik dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut.

$H_0: \rho_{yx1} \rho_{yx2}; \rho_{x2x1} = 0$ Tidak terdapat pengaruh simultan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$H_1: \rho_{yx1} \rho_{yx2}; \rho_{x2x1} \neq 0$ Terdapat pengaruh simultan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kriteria uji: jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan ($\text{Sig} = 5\%$). Nilai DF/DK dengan ketentuan $\text{numerator/vector jumlah variable} - 1 = 3 - 1 = 2$ dan $\text{denominator/vector } 2 = \text{jumlah kasus} - \text{jumlah variable} = 100 - 3 = 97$ diperoleh $F_{\text{tabel}} 3,09$. Berdasarkan tabel 4.20 Uji F diatas didapatkan F_{hitung} sebesar $(5,704) > F_{\text{tabel}} (3,07)$ dan nilai $\text{sig. } (<,005) < \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_4 diterima

Pembahasan Verifikatif Hubungan Motivasi dengan Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil korelasi antara variabel Motivasi dengan Disiplin Kerja menunjukkan bahwa hasil korelasinya sebesar 0,347 bermakna hubungan antar variabel tersebut rendah dan searah karena hasil koefesien korelasi positif dan korelasi dua variabel tersebut bersifat signifikan karena angka signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$.

Semakin baik Motivasi maka semakin berpengaruh pula dalam Disiplin Kerja, baiknya suatu Motivasi akan meningkatkan suatu Disiplin Kerja para karyawan karena Motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya dimana kebiasaan tersebut diterapkan diseluruh perusahaan atau instansi yang dapat membentuk Disiplin para karyawannya.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu terkait Hubungan antara Motivasi dengan Disiplin Kerja yang pernah dilakukan (Yoesana, 2013) bahwa Hasil dari penelitian ini adalah, motivasi kerja mempunyai hubungan dengan disiplin kerja karyawan dan

besarnya tingkat korelasi yang diperoleh antara variabel motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan sebesar 0.400 termasuk dalam tingkat hubungan sedang.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui analisis jalur diketahui nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel, yaitu: 1,498 lebih kecil dari 1,984 dinyatakan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan kata lain Motivasi kerja yang tinggi, belum tentu akan meningkatkan kinerja karyawannya, dan sebaliknya jika Motivasi Kerja rendah bisa meningkatkan Kinerja para karyawannya.

Hasil tersebut juga sesuai dengan penelitian sebelumnya (Asep Hardiansyah, Soehardi, 2019) yang menunjukkan bahwa Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank OCBC NISP di Bagian RCMPO dengan nilai *T Statistics* 0,282 lebih kecil dari t table 1,96.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui analisis jalur diketahui nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, yaitu: 2,319 lebih besar dari 1,984 dinyatakan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan kata lain Disiplin kerja yang tinggi, pastinya akan meningkatkan kinerja karyawannya, dan sebaliknya jika Disiplin kerja rendah maka Kinerja para karyawannya akan rendah juga.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Yossi Maria Marintan Hutajulu, Lelo Sintani, 2020) Disiplin kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja ASN di Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. Artinya bahwa tinggi rendahnya disiplin akan dipengaruhi oleh tinggi rendahnya kinerja ASN. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan maka akan meningkatkan pula kinerja ASN. Sebaliknya, disiplin yang rendah maka kinerja ASN akan rendah juga.

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Simultan antara Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan, dengan kriteria uji nilai sig $(0,005) < \alpha (0,05)$ dan F hitung $(5,704) > F_{tabel} (3,09)$ maka H_0 ditolak dinyatakan bahwa Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Total pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan 0,105 atau 10,5% sedangkan sisanya 89,5% dibentuk oleh variable lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini yang tidak diteliti (ϵ). Dengan demikian kinerja akan optimal apabila pimpinan memberikan motivasi sesuai yang diharapkan karyawan serta bertindak tegas dalam bekerja agar karyawan bersikap disiplin dalam bekerja, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian sebelumnya terkait Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pernah dilakukan oleh (Pereira & Said, 2019) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa pencapaian kinerja karyawan sangat ditentukan oleh adanya disiplin

kejadian motivasi kerja, sehingga ketika karyawan memiliki disiplin kerja dan motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja mereka.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka diperoleh kesimpulan dari sebagai berikut:

1. Hubungan diantara variable bebas yaitu antara motivasi dengan disiplin kerja menunjukkan korelasi sebesar 0,347 , menunjukkan bahwa motivasi dengan disiplin kerja mempunyai hubungan yang rendah.
2. Tidak terdapat pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan rincian hasil pengujian sebesar 0,153 atau 15,3% dan signifikansi sebesar $0,137 > 0,05$.
3. Terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan rincian hasil pengujian sebesar 0,237 atau 23,7% dan signifikansi sebesar $0,022 < 0,05$.
4. Terdapat pengaruh motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan, Adapun sumbangan variable motivasi dan Disiplin Kerja dalam menjelaskan variable Kinerja Karyawan dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi yaitu sebesar 0,105 atau 10,5%, sedangkan sisanya 89,5% merupakan kontribusi variable lain yang tidak diteliti.

Saran

1. Hasil penelitian membuktikan secara statistik bahwa motivasi memiliki hubungan yang rendah dengan disiplin kerja, maka hal ini dapat digunakan bagi Perum Jasa Tirta II untuk mempertahankan Motivasi yang baik karena pada dasarnya jika motivasi dalam organisasi itu baik

maka akan membentuk kedisiplinan kerja karyawan yang baik juga.

2. Hasil penelitian secara statistik bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pimpinan organisasi diharapkan lebih memperhatikan akan perkembangan individu dari karyawannya, baik itu dalam karir ataupun pengembangan bakat yang dimiliki oleh masing-masing pegawinya. Dikarenakan karyawan, memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan serta penghargaan dari orang lain.
3. Hasil penelitian secara statistik bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji ini tetap dipertahankan atau lebih baik perlu ditingkatkan dengan mencari tahu apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik.
4. Hasil penelitian membuktikan secara statistik bahwa motivasi dan disiplin kerja bersama-sama saling mempengaruhi kinerja karyawan Perum Jasa Tirta II. Diharapkan Perum Jasa Tirta II lebih meningkatkan motivasi dan disiplin kerja agar karyawan mampu bertanggung jawab dan menaati semua peraturan yang ada di Perum Jasa Tirta II

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Asep Hardiansyah, Soehardi, Z. T. R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Ocbc Nisp Bagian Record Management Dan Partnership Operation. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhar*, 6.
- Edwin B. Flippo. (2013). *Personel*

- Management (Manajemen Personalia)*. Jakarta: Erlangga.
- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- H Hamid & Kurniawaty. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN, 4.
- Handoko. (2012). *Manajemen dalam berbagai perspektif*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE: Yogyakarta.
- Hartatik, Puji Indah. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Suka Buku.
- Hasibuan. (2011). *Manajemen dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, Umar, . (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Indriantoro, Nur., Supono, B. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Jafar, A. K. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Gowa.
- Kiki Cahaya Setiawan. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami, 1*.
- Molan. (2012). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Patel, M. &. (2012). *Statistik: Konsep Dasar, Aplikasi, dan Pengembangannya*. Jakarta: Kencana.
- Pereira & Said. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Riduwan, Kuncoro, & Ahmad., E. (2014). "Cara Mudah Menggunakan Dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)". Cetakan Keenam. Alfabeta. Bandung.
- Ridwan dan Kuncoro. (2012). *Cara Menggunakan dan Memakai. Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sardiman. (2018). *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti, M.Pd, . APU. (2011).

- Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil.* Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Strategi.* Bandung: PT Refika Aditama.
- Siswanto. (2007). *Pengantar Manajemen.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Stephen P. Robbins & Mary Coulter. (2010). *Manajemen.* Jakarta: Erlangga.
- Stephen P. Robbins, M. C. (2016). *Management E13 Global Edition.* Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018a). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods).* Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018b). *Metode Penelitian Kuantitatif.* Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Centerfor Academic Publishing Service.
- Torang. (2014). *Organisasi dan Manajemen.* Bandung: CV Alfabeta.
- Widodo, T. (2015). *Pengaruh Labelisasi Halal dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen pada Produk Indomie (Studi Kasus Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta).* Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Yoesana, U. (2018). *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara.* *Journal Pemerintahan Integratif, 1.*
- Yossi Maria Marintan Hutajulu, Lelo Sintani, M. (2020). *Pengaruh disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja ASN melalui motivasi kerja Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah.* *Journal of Environment and Management, 2.*