

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Draco Internasional Jakarta Barat

Rani Siti Maharani^{1*}, Rani²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kramat Raya No 98 Jakarta Pusat, Indonesia

e-mail korespondensi: ranisitimaharani4@gmail.com

Submit: 07-10-2025 | Revisi: 15-10-2025 | Terima: 25-10-2025 | Terbit online: 06-11-2025

Abstrak - Sumber Daya Manusia (SDM) berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi melalui pengetahuan, keterampilan, disiplin, dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Draco Internasional Jakarta Barat baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada 60 responden karyawan aktif PT Draco Internasional Jakarta Barat. Data yang terkumpul kemudian di analisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dengan nilai $t_{hitung} 5.855 > t_{tabel} 2.002$. Selain itu, motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dengan nilai $t_{hitung} 7.298 > t_{tabel} 2.002$. Secara bersama sama, variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT Draco Internasional Jakarta Barat dengan nilai $F_{hitung} 248.457 > F_{tabel} 3.16$.

Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract - Human Resources (HR) play a crucial role in achieving organizational goals through knowledge, skills, discipline, and work motivation. This study aims to analyze the effect of work discipline and work motivation on employee performance at PT. Draco Internasional, West Jakarta, both partially and simultaneously. The research method uses a quantitative approach by collecting data through questionnaires distributed to 60 active employees of PT. Draco Internasional, West Jakarta. The collected data was then analyzed using multiple linear regression. The results of the study show that work discipline has a positive and significant partial effect, with a t -value of $5.855 > t$ -table value of 2.002 . In addition, work motivation also has a positive and significant partial effect, with a t -value of $7.298 > t$ -table value of 2.002 . Simultaneously, the variables of work discipline and work motivation have a positive and significant effect on the performance of employees at PT. Draco Internasional, West Jakarta, with an F -value of $248.457 > F$ -table value of 3.16 .

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) dianggap sebagai peranan krusial dalam organisasi, baik itu lembaga ataupun perusahaan. Secara umum, istilah SDM mencakup pengetahuan serta keterampilan yang mengatur ilmu dan seni agar dapat berjalan secara produktif dan efisien dalam mencapai sasaran perusahaan, pegawai, dan Masyarakat. Menurut Mathis dan Jackson “SDM dapat dipahami sebagai perancangan format sistem pada organisasi yang bertujuan memastikan keahlian dan potensi individu dimanfaatkan secara optimal dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut” (Muktamar et al., 2024). Berkembangnya perusahaan secara pesat membutuhkan kinerja yang optimal. Kinerja Karyawan ialah suatu aspek penting guna meningkatkan keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang optimal dibutuhkan SDM dengan motivasi kerja serta kedisiplinan. SDM sebagai asset penting harus dikembangkan dengan efektif (*effective*) dan efisien (*efficient*) guna mencapai kinerja maksimal. Perusahaan perlu membangun suasana kerja yang positif, serta memungkinkan untuk memberikan pelatihan dalam mengasah potensi dan keterampilan karyawan secara optimal, terutama dalam meningkatkan kinerja karyawan. (Khalisa, 2022). Menurut Fahmi “Kinerja ialah hasil yang dicapai oleh sebuah organisasi, baik yang berorientasi pada profit maupun non-profit, dalam suatu periode tertentu” (Arsindi et al., 2022). Sementara itu, menurut Rivai “Kinerja yaitu sikap konkret yang individu tunjukkan sebagai wujud pencapaian kerja sesuai dengan peran yang dijalankan dalam Perusahaan” (Arsindi et al., 2022). Kinerja rendah mencerminkan kegagalan perusahaan dalam mengembangkan SDM sebagaimana standar yang ditentukan agar tujuan perusahaan tercapai. (Arsindi et al., 2022)



Suatu aspek yang menentukan kinerja karyawan diantaranya disiplin kerja. Disiplin ialah tindakan seseorang yang menunjukkan sikap patuh pada aturan dan prosedur kerja. Dalam hal ini, SDM berperan penting sebagai asset baik bagi organisasi yang bergerak di sektor produksi maupun jasa. (Yuliawati & Oktavianti, 2024). Selain disiplin kerja, motivasi kerja ialah sekumpulan Hasrat, baik dari internal ataupun eksternal diri yang menggerakkan individu mulai bertindak dan bekerja dengan arah, intensitas, dan durasi tertentu. Motivasi Kerja berperan begitu penting dalam menunjang pencapaian tugas karena mampu mendorong efektivitas kerja meningkat. Menurut McClelland dalam (Yuliawati & Oktavianti, 2024)

Menurut Sutrisno “Motivasi dapat diartikan sebagai faktor pendorong individu melaksanakan suatu kegiatan. Seringkali disebut sebagai dorongan yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang” (Arsindi et al., 2022)

Kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam mencapai efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan, termasuk di PT Draco Internasional Jakarta Barat. Namun, dalam pelaksanaannya masih ditemukan berbagai permasalahan seperti ketidaktepatan waktu kerja, kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, serta fluktuasi produktivitas antar karyawan. Permasalahan ini mengindikasikan adanya kemungkinan lemahnya disiplin kerja serta rendahnya motivasi kerja yang memengaruhi capaian kinerja secara keseluruhan. Disiplin kerja yang baik seharusnya menciptakan keteraturan dan kepatuhan terhadap aturan perusahaan, sementara motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal.

Melihat signifikannya dampak kinerja karyawan pada perusahaan maka PT Draco Internasional dalam rangka melindungi serta mengembangkan performa sesuai tanggungjawab yang diberikan. PT. Draco Internasional adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang penyedia layanan total dan menyeluruh untuk proteksi kebakaran, basis mekanikal dan elektrik di Indonesia. Sejak 1999, mereka sudah mengantarkan segala jenis produk termasuk sistem kebakaran dan keamanan yang konvensional dan/atau terbaru, *water heating systems, IT space utilization systems, and alternative fuel converters*.

Merujuk pada hasil kajian terdahulu oleh (Yughi Sheila, Widodo Arif Siaha, 2022), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kiat Pangan Persada”, menyimpulkan Disiplin kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y). Kemudian menurut (Nurhalizah & Oktiani, 2024) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menunjukkan motivasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap performa pegawai PT Samugara Artajaya. Namun, dari yang telah diteliti oleh Lestari & Afifah (2020) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT Ardena Artha Mulia bagian produksi)”, menyimpulkan Kinerja Karyawan PT Ardena Artha Mulia bagian produksi tidak dipengaruhi oleh Disiplin Kerja. Adapun yang diteliti oleh (Herawati & Ermawati, 2020), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi PT. Tae Jong Indonesia)”, memperlihatkan performa pekerja PT Tae Jong Indonesia tidak dipengaruhi oleh Motivasi.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian sebelumnya, diperoleh temuan yang beragam terkait disiplin kerja, motivasi kerja serta kinerja karyawan. Sheila, Siaha (2022) serta Nurhalizah & Oktiani (2024) dari penelitiannya menunjukkan motivasi serta disiplin kerja signifikan positif memengaruhi kinerja pegawai PT. Kiat Pangan Persada dan PT. Samugara Artajaya. Namun, hasil berbeda ditemukan dalam penelitian (Lestari & Afifah, 2020) di PT. Ardena Artha Mulia, dimana disiplin kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan. Demikian pula, yang dikaji oleh (Herawati & Ermawati, 2020) menyatakan kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh motivasi kerja di PT. Tae Jong Indonesia.

Ada sejumlah kelebihan dan kekurangan antara judul penelitian ini dengan kajian sebelumnya di atas berdasarkan *gap research*. Kelebihan penelitian ini dibandingkan dengan penelitian sebelumnya tidak hanya terletak pada perbedaan objek yang dikaji, tetapi juga pada konteks organisasi, fokus analisis, serta pendekatan metodologis dan pengembangan instrumen yang digunakan. Penelitian ini dilakukan di PT. Draco Internasional Jakarta Barat, perusahaan yang bergerak di bidang jasa mekanikal, elektrik, dan proteksi kebakaran (fire protection system) yang memiliki karakteristik pekerjaan kompleks, dinamis, serta menuntut tingkat kedisiplinan dan motivasi kerja yang tinggi karena berkaitan langsung dengan keselamatan dan ketepatan waktu pelaksanaan baik dikantor maupun di lapangan. Hal ini menjadikan penelitian ini lebih relevan dan kontekstual dengan sektor jasa teknis, berbeda dari penelitian sebelumnya yang umumnya dilakukan pada perusahaan manufaktur atau industri produksi dengan karakter pekerjaan yang lebih terstruktur. Selain itu, kelebihan penelitian ini juga terlihat pada pengembangan instrumen penelitian yang disesuaikan dengan kondisi nyata di PT. Draco Internasional. Indikator variabel disiplin kerja tidak hanya mencakup kepatuhan terhadap jam kerja dan peraturan perusahaan, tetapi juga kedisiplinan terhadap standar keselamatan kerja dan prosedur operasional. Begitu pula variabel motivasi kerja dikembangkan dengan menambahkan faktor internal seperti tanggung jawab terhadap keselamatan dan keberhasilan perusahaan, serta faktor eksternal seperti penghargaan, pengakuan, dan dukungan manajerial yang relevan dengan sistem kerja yang berlaku. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini lebih aplikatif dan realistis dibandingkan penelitian terdahulu yang bersifat umum.

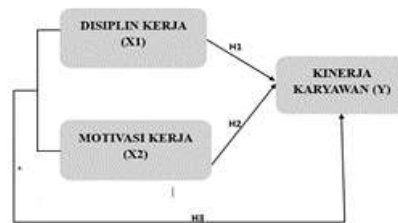
Dari sisi metodologi dan teknik analisis data, penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, serta uji koefisien determinasi untuk memastikan hasil

penelitian yang akurat, reliabel, dan dapat digeneralisasikan. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya memperluas bukti empiris mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, tetapi juga menawarkan peningkatan kualitas analisis serta kedalaman hasil penelitian yang diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata baik secara teoritis maupun praktis bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia, khususnya pada perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi dan teknikal.

2. Metode Penelitian

Hal yang diteliti dilakukan melalui metode survey dengan membagikan kuesioner menggunakan Google Form pada karyawan PT. Draco Internasional di Komplek Permata, Jalan Kebon Jeruk Blok B No.4-5, RT.4/RW.3, Kecamatan Kebon Jeruk, Kota Jakarta Barat. Periode pelaksanaan penelitian berlangsung dari tanggal 01 April 2025 sampai dengan 26 Juni 2025. Jumlah karyawan yang secara aktif bekerja di Head Office PT. Draco Internasional saat ini sebanyak 60 orang karyawan. Dengan jumlah sampel jenuh 60 orang karyawan.

Penelitian ini mengkaji 2 (dua) variabel bebas (*independent variable*), yaitu Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), serta 1 (satu) variabel terikat (*dependent variable*), yakni Kinerja Karyawan (Y). Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner kemudian dianalisis menggunakan software SPSS versi 23. Tahapan analisis data yang digunakan mencakup uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, serta uji koefisien determinasi.



Gambar 1. Kerangka Konsep

Hipotesis :

H_0 : Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Draco Internasional.

H_1 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Draco Internasional.

H_0 : Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Draco Internasional.

H_2 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Draco Internasional.

H_0 : Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Draco Internasional.

H_3 : Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Draco Internasional.

Selain itu, untuk teknik pengumpulan datanya menggunakan 5 metode yaitu, metode wawancara merupakan bentuk pertukaran pendapat antara dua pihak atau lebih mengenai suatu topik yang menjadi perhatian bersama. Wawancara memiliki peran penting dalam memperoleh data mendalam melalui interaksi langsung, baik secara lisan, tulisan, maupun daring. Menurut (A. Rahman et al., 2022), wawancara adalah cara menghimpun data yang fleksibel karena dapat disesuaikan dengan konteks sosial dan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan wawancara terstruktur, yang berarti seluruh pertanyaan telah disiapkan sebelumnya untuk menjaga fokus dan kesesuaian dengan kebutuhan penelitian. Wawancara dilakukan kepada HR Manager dan sejumlah pegawai PT. Draco Internasional guna memperoleh informasi mengenai disiplin kerja, motivasi kerja, serta kinerja karyawan.

Selanjutnya, metode kuesioner digunakan sebagai alat pengumpulan data utama dalam penelitian ini. Menurut Malhotra, Nunan, dan Birks dalam (A. Rahman et al., 2022) kuesioner adalah cara menghimpun data yang disusun secara terstruktur berupa serangkaian pernyataan atau pertanyaan yang harus diisi oleh responden. Peneliti menggunakan Google Form untuk penyebaran kuesioner, dengan mencakup tiga variabel utama, yaitu Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan. Data yang diperoleh berupa jawaban responden menggunakan Skala Likert, yaitu alat ukur yang digunakan untuk mengetahui sikap, pandangan, atau persepsi seseorang terhadap suatu fenomena sosial (Mardapi, 2024). Skala ini memiliki lima tingkatan, yaitu: Sangat Setuju (5), Setuju (4), Ragu-ragu (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1). Selain itu, penelitian ini juga menggunakan metode observasi. Menurut Sekaran & Bougie dalam (A. Rahman et al., 2022), observasi merupakan metode yang melibatkan peninjauan secara sistematis, pencatatan, analisis, dan penafsiran terhadap perilaku atau aktivitas tertentu. Observasi dilakukan secara langsung di lokasi penelitian, yaitu PT. Draco Internasional di Jakarta Barat, untuk melihat kondisi nyata lingkungan kerja, perilaku karyawan, serta penerapan

disiplin dan motivasi dalam aktivitas sehari-hari. Metode berikutnya adalah dokumentasi, yang menurut Sugiyono dalam (Azhari et al., 2023) merupakan teknik pengumpulan data yang bertujuan untuk memperoleh informasi penting dan relevan dengan topik penelitian melalui dokumen atau catatan yang telah tersedia sebelumnya. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan berbagai data pendukung seperti foto, catatan lapangan, laporan perusahaan, maupun dokumen administratif yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Teknik dokumentasi membantu memastikan bahwa data yang dikumpulkan bersifat lengkap, valid, dan objektif.

Terakhir, peneliti juga menerapkan studi pustaka (library research). Menurut Zed dalam (A. Rahman et al., 2022), studi pustaka merupakan pendekatan yang melibatkan kegiatan mengumpulkan, membaca, mencatat, dan mengolah data dari berbagai sumber literatur. Pada tahap ini, peneliti menelaah jurnal ilmiah, buku, dokumen perusahaan, serta sumber digital lainnya yang relevan dengan variabel penelitian. Melalui metode ini, peneliti memperoleh dasar teori yang kuat serta memperkaya pemahaman terhadap konsep-konsep yang digunakan dalam penelitian.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Ghozali mengemukakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu kuesioner benar-benar mampu mengukur apa yang ingin diteliti. Kuesioner dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel serta bernilai positif, yang berarti pertanyaan dalam kuesioner tersebut telah sesuai dengan tujuan pengukuran. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan dinyatakan valid, sedangkan jika r hitung $<$ r tabel maka pernyataan dinyatakan tidak valid. (Eka Safitri Tiya et al., 2024)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	R Tabel	R Hitung	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	X1.1	0,769	0,254	Valid
	X1.2	0,866	0,254	Valid
	X1.3	0,848	0,254	Valid
	X1.4	0,654	0,254	Valid
	X1.5	0,750	0,254	Valid
	X1.6	0,800	0,254	Valid
	X1.7	0,851	0,254	Valid
	X1.8	0,837	0,254	Valid
	X1.9	0,844	0,254	Valid
	X1.10	0,821	0,254	Valid
	X1.11	0,813	0,254	Valid
	X1.12	0,799	0,254	Valid
Motivasi Kerja (X_2)	X2.1	0,842	0,254	Valid
	X2.2	0,838	0,254	Valid
	X2.3	0,844	0,254	Valid
	X2.4	0,820	0,254	Valid
	X2.5	0,813	0,254	Valid
	X2.6	0,799	0,254	Valid
	X2.7	0,769	0,254	Valid
	X2.8	0,866	0,254	Valid
	X2.9	0,848	0,254	Valid
	X2.10	0,654	0,254	Valid
	X2.11	0,750	0,254	Valid
	X2.12	0,800	0,254	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,496	0,254	Valid
	Y.2	0,543	0,254	Valid
	Y.3	0,549	0,254	Valid
	Y.4	0,517	0,254	Valid
	Y.5	0,561	0,254	Valid
	Y.6	0,583	0,254	Valid
	Y.7	0,558	0,254	Valid
	Y.8	0,590	0,254	Valid
	Y.9	0,665	0,254	Valid
	Y.10	0,548	0,254	Valid
	Y.11	0,640	0,254	Valid
	Y.12	0,652	0,254	Valid

Merujuk pada Tabel 1, dapat dinyatakan bahwa hasil dari perhitungan keseluruhan dari semua rhitung > rtabel. Hasil penelitian dinilai lebih signifikan jika dihitung menggunakan rumus rtabel $df = (n-2)$, yaitu $df = (60 - 2)$ sebesar 0,254. Dengan demikian, semua pernyataan dinyatakan valid.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali, “*Reliabilitas* adalah alat guna melakukan pengukuran seberapa jauh kuesioner yang digunakan mampu dipercaya dalam merepresentasikan suatu variabel”. Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat konsistensi item pertanyaan yang sudah valid, dan biasanya diukur dengan nilai Cronbach Alpha. Kuesioner dianggap *reliable* jika *Cronbach Alpha value* > 0,60. (Saputra & Marlius, 2023)

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,951	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,950	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,816	0,60	Reliabel

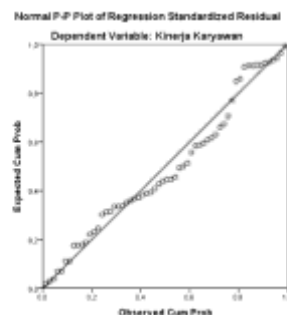
Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 23 (2025)

Merujuk pada Tabel 2, terlihat *Cronbach's Alpha value* untuk Disiplin Kerja (X_1) sebesar $0,951 > 0,60$. Hal tersebut berarti alat ukur untuk variabel ini sudah konsisten (reliabel). Variabel Motivasi Kerja (X_2) demikian dengan nilai *Cronbach's Alpha* = 0,950, yang berarti reliabel. Sedangkan variabel Kinerja Karyawan (Y) mendapatkan nilai tertinggi, yaitu 0,816, yang juga menunjukkan bahwa alat ukurnya sangat reliabel. Kesimpulannya seluruh variabel sudah diuji dan hasilnya reliabel.

3.2. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Pengujian ini tujuannya guna mengetahui data yang diteliti terdistribusi normal atau tidak. Salah satu metodenya yakni One Sample Kolmogorov-Smirnov Test, dimana tingkat signifikansinya (α) sebesar 0,05, Menurut Sugiyono dalam (Saputra & Marlius, 2023). Apabila *sig. value* > 0,05 berarti data terdistribusi normal. Kebalikannya bila < 0,05 datanya tidak terdistribusi normal.



Gambar 2. Grafik Normal P.P Plot

Merujuk pada gambar 2, diketahui titiknya tersebar dekat atau di sekitar diagonal. Hal ini menunjukkan datanya yang dikaji telah normal terdistribusi sehingga model regresi yang digunakan sesuai syarat berasumsi normal serta layak dipergunakan.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,05927333
Most Extreme Differences	Absolute	,095
	Positive	,095
	Negative	-,095
Test Statistic		,095
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

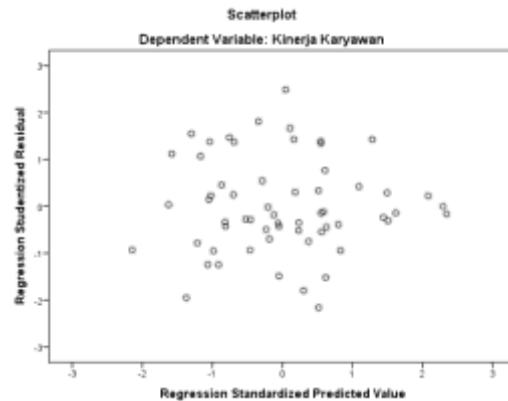
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Merujuk pada Tabel 3, hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$, yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hal ini juga dapat dilihat melalui normal P-P Plot, di mana titik-titik data mengikuti garis diagonal, menandakan bahwa residual terdistribusi normal dan model regresi layak digunakan.

2) Uji Heterokedasitas

Pengukuran ini dilakukan untuk mengetahui adanya perbedaan residual variance di antara pengamatan pada model regresi dengan tujuan memverifikasi apakah varian kesalahan (residual) bersifat tetap atau konstan. Heteroskedastisitas dapat diidentifikasi melalui grafik scatterplot **dan** uji Spearman's rho. Pada metode grafik scatterplot, kriteria penilaiannya adalah apabila titik-titik data membentuk pola teratur seperti gelombang atau corong, maka menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas, sedangkan apabila titik-titik tersebut tersebar secara acak di sekitar garis nol tanpa pola tertentu, berarti tidak terdapat gejala heteroskedastisitas (Sitohang, 2020). Sementara itu, uji Spearman's rho dilakukan dengan menghubungkan nilai residual dengan masing-masing variabel bebas dalam model. Kriteria penilaiannya yaitu apabila nilai signifikansi (sig. value) lebih besar dari 0,05 maka tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas, sedangkan jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas (Ratnasih et al., 2022).



Gambar 3 Hasil Uji Normal Probability Plot

Merujuk pada Gambar 3, diketahui hasil output Scatterplot tersebut diketahui titik-titiknya tersebar tidak merata serta tak membentuk suatu pola seperti gelombang. Oleh sebab itu, kesimpulannya tak ditemukan adanya masalah heteroskedstisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Heterokedasitas *Spearman's Rho* Correlations

			Disiplin Kerja	Motivasi Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	1,000	-,062	,047
		Sig. (2-tailed)	.	,637	,720
		N	60	60	60
	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	-,062	1,000	,029
		Sig. (2-tailed)	,637	.	,825
		N	60	60	60
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,047	,029	1,000
		Sig. (2-tailed)	,720	,825	.
		N	60	60	60

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 23 (2025)

Merujuk pada Tabel 4, hasil uji heteroskedastisitas, diperoleh nilai signifikansi (sig. value 2-tailed) untuk variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,720 dan Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,825, yang keduanya lebih besar dari **0,05**. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga varians residual bersifat konstan (homogen). Dengan demikian, model regresi dinyatakan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut karena telah memenuhi asumsi heteroskedastisitas dengan tingkat kepercayaan statistik yang memadai.

3) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali, Uji ini digunakan agar dapat diketahui sejauh mana korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi apakah terjadi multikolinearitas yang terlihat dari *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF) value*. Toleransi memperlihatkan seberapa besar variabel suatu variabel bebas (*independent variable*) yang tak diterangkan oleh variabel bebas lainnya, indikasi adanya multikolinearitas ditandai jika nilai VIF >10 atau nilai Tolerance <0,10 (Kumayas et al., 2024).

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients t	Sig. Collinearity Statistics	
	B	Std. Error		Tolerance	VIF
1 (Constant)	,628	1,640		,383	,703
Disiplin Kerja	,463	,030	,648	15,223	,000
Motivasi Kerja	,520	,030	,726	17,063	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 23 (2025)

Merujuk pada Tabel 5 di atas, diketahui bahwa nilai tolerance untuk variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) masing-masing sebesar 0,997 (> 0,1), serta nilai VIF keduanya sebesar 1,003 (< 10). Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi. Dengan demikian, model regresi berganda yang melibatkan variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

a. Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono, “Uji Analisis Regresi Linear Berganda (*Multiple Linear Regression Analysis*) yaitu metode yang dipakai guna melihat seberapa besar pengaruhnya beberapa variabel bebas (*independent variable*) (X) pada sebuah variabel terikat (*dependent variable*) (Y)” (Eka Safitri Tiya et al., 2024). Pada kajian ini, mode regresinya yang dipergunakan dituliskan $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \varepsilon$ dengan keterangan bahwa Y = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan), X1 = Variable Independen (Disiplin Kerja), X2 = Variabel Independent (Motivasi Kerja), α = *Constants*, dan ε = *Error Term*

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	,628	1,640		,383	,703
Disiplin Kerja	,463	,030	,648	15,223	,000
Motivasi Kerja	,520	,030	,726	17,063	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 23 (2025)

Merujuk pada Tabel 6 diperoleh bahwa $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$, maka $Y = 0,628 + 0,463X_1 + 0,520X_2 + e$ dengan penjelasan:

1. Konstanta 0,628 menunjukkan bila variabel Disiplin Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) tidak ada atau bernilai nol, maka tingkat Kinerja Karyawan (Y) PT. Draco Internasional tetap berada pada angka 0,628.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja (X₁) sebesar 0,463. Hal ini berarti disiplin kerja memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan. Dengan kata lain apabila disiplin kerjanya meningkat satu satuan artinya kinerja pegawai di PT. Draco Internasional Jakarta Barat diperkirakan akan meningkat hingga 0,463 satuan.
3. Sedangkan koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja (X₂) sebesar 0,520. Maka motivasi kerja juga berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Apabila motivasi pegawainya meningkat satu satuan berarti pegawai PT. Draco Internasional Jakarta Barat diperkirakan berkinerja naik sebesar 0,520 satuan.

b. Uji Hipotesis

1) Uji-T Parsial

Uji T bertujuan mengukur pengaruh tiap variabel bebas secara terpisah pada variabel terikat dalam model regresi. Pengujian ini memperlihatkan setiap variabel bebas memiliki pengaruh signifikan secara individual. Menurut Sudjiono, pengujian ini pun dipakai dalam rangka melakukan pengujian pada hipotesis, khususnya dalam mengidentifikasi hal yang berbeda secara signifikan antara 2 (dua) rata-rata sampel dari populasi yang sama (Azhari et al., 2023).

Tabel 7. Hasil Uji T Parsial (Disiplin Kerja)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	20,662	2,806		7,364	,000
Disiplin Kerja	,436	,074	,609	5,855	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 23 (2025)

Berdasarkan data pada Tabel 7, hasil uji t parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel Disiplin Kerja (X₁) sebesar 5,855.

Tabel 8. Hasil Uji T Parsial (Motivasi Kerja)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	18,487	2,558		7,229	,000
Motivasi Kerja	,495	,068	,692	7,298	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 23 (2025)

Berdasarkan data pada Tabel 8, hasil uji t parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel Motivasi Kerja (X₂) sebesar 7,298.

Nilai t tabel pada penelitian ini diperoleh dari perhitungan $(\alpha/2; n - k - 1)$, $(0,05/2; 60 - 2 - 1) = (0,025; 57) = 2,002$.

Berdasarkan perbandingan tersebut, karena t hitung Disiplin Kerja (5,855) > t tabel (2,002) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Draco Internasional Jakarta Barat. Demikian pula, nilai t hitung Motivasi Kerja (7,298) > t tabel (2,002) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X₂) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Draco Internasional Jakarta Barat.

2) Uji-F Simultan

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Ghazali mendefinisikannya sebagai bagian dari ANOVA (Analysis of Variance) yang digunakan untuk mengevaluasi pengaruh kolektif antar kelompok data. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi 0,05 (5%), dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut: apabila nilai signifikansi $F < 0,05$, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, yang berarti terdapat pengaruh simultan yang signifikan; sebaliknya, jika nilai signifikansi $F > 0,05$, maka H₀ diterima dan H₁ ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh simultan yang signifikan (Azhari et al., 2023).

Tabel 9. Hasil Uji F Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2181,155	2	1090,577	248,457	,000 ^b
	Residual	250,196	57	4,389		
	Total	2431,351	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 23 (2025)

Merujuk pada Tabel 9, diketahui nilai F hitung = 8,664. Untuk mengetahui nilai F tabel, digunakan Ftabel: $f(k; n - k)$, yaitu : $(2; 60 - 2) = (2; 58) = 3,16$.

Karena F hitung (248,457) > F tabel (3,16), dan sig. value $0,000 < 0,05$ kesimpulannya Disiplin Kerja (X₁), dan Motivasi Kerja (X₂) secara simultan signifikan pengaruhnya pada Kinerja Karyawan (Y) di PT. Draco Internasional Jakarta Barat.

c. Uji Koefisien Determinasi

1) Uji Koefisien Parsial

Menurut (Gea et al., 2023) uji koefisien determinasi parsial merupakan suatu ukuran yang digunakan

untuk mengukur seberapa besar kontribusi dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial atau terpisah. Berikut adalah rumus yang digunakan untuk menghitung koefisien determinasi parsial $K_d = \beta \times \text{zero order} \times 100\%$ $K_d = r^2 \times 100\%$, dengan keterangan bahwa K_d : Koefisien determinasi, β : Standar koefisien Beta (nilai b_1, b_2, b_3), Zero Order : Korelasi variabel independen dengan variabel dependen, 100% : Pengali yang menyatakan dalam persentase.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial Part
1 (Constant)	,628	1,640		,383	,703		
Disiplin Kerja	,463	,030	,648	15,223	,000	,609	,896 ,647
Motivasi Kerja	,520	,030	,726	17,063	,000	,692	,914 ,725

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 23 (2025)

Merujuk pada Tabel 10, nilai beta Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,648, nilai zero order = 0,609. Maka koefisien determinasi parsial dihitung $K_d = \beta \times \text{Zero order} \times 100\% = 0,648 \times 0,609 \times 100\% = 39,46\%$. Hasil koefisien determinasi parsial Disiplin Kerja (X_1) pada Kinerja Karyawan (Y) yaitu 39,46 sehingga pengaruh X_1 terhadap Y = 39,46%, sisanya 60,54% karena pengaruh variabel lainnya.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial Part
1 (Constant)	,628	1,640		,383	,703		
Disiplin Kerja	,463	,030	,648	15,223	,000	,609	,896 ,647
Motivasi Kerja	,520	,030	,726	17,063	,000	,692	,914 ,725

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 23 (2025)

Merujuk pada Tabel 11, nilai beta Motivasi Kerja (X_2) adalah 0,726 dan nilai zero order adalah 0,692. Maka koefisien determinasi parsial dihitung $K_d = \beta \times \text{Zero order} \times 100\% = 0,726 \times 0,692 \times 100\% = 50,23\%$. Nilai koefisien determinasi parsial X_2 pada Y = 50,23% sehingga simpulannya pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) = 50,23%, sisanya 49,77% dipengaruhi oleh variabel lain.

2) Uji Koefisien Simultan

Menurut (Gea et al., 2023) uji koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), yang mencakup keputusan pembelian dan perhitungan nilai koefisien determinasi secara simultan yang dapat diketahui $K_d = r^2 \times 100\%$ dengan keterangan K_d = Nilai koefisien determinasi, r^2 = Koefisien korelasi berganda, 100% = Pengali yang menyatakan dalam persentase.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Simultan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,947 ^a	,897	,893	2,09509

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 23 (2025)

Merujuk pada Tabel 12, didapat nilai koefisien determinasi simultan, R Square = 0,897, sehingga kesimpulannya Disiplin Kerja (X_1), dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 89,7%. Adapun 10,3% sisanya dipengaruhi faktor lainnya yang tidak dilakukan oleh peneliti.

Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 5,855 lebih besar dari t tabel 2,002, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga disiplin kerja signifikan positif memengaruhi kinerja karyawan. Temuan tersebut didukung oleh kajian

sebelumnya yang memperlihatkan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan pada performa pegawainya PT. Harapan Gina Pratama Makassar (R. Abdullah *et al.*, 2023)

Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan PT. Draco Internasional Jakarta Barat

Nilai t-hitung variabel Motivasi Kerja (X_2) = 7,298 > t tabel = 2,002, dimana *sig. value* 0,000 < 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga motivasi kerja positif signifikan pengaruhnya pada kinerja karyawan. Temuan ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya dan (Putra & Fernos, 2023) bahwa motivasi kerja secara positif mempengaruhi kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Draco Internasional Jakarta Barat

Selaras dengan yang dikaji (Juliyanti, 2020), dimana disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif pada kinerja karyawan di PDAM Kota Bengkulu, maka berdasarkan hasil uji F simultan, nilai F hitung 248,457 > F tabel 3,15 dengan *sig. value* 0,000 < 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga hal tersebut memperlihatkan variabel Disiplin Kerja (X_1), dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan dan positif pada Kinerja Karyawan (Y).

4. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Draco Internasional Jakarta Barat apabila ditinjau secara parsial. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Selain itu, hasil penelitian juga menemukan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) jika ditinjau secara parsial. Artinya, motivasi yang kuat, baik dari faktor internal maupun eksternal, mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan mencapai hasil yang diharapkan perusahaan. Secara simultan, kedua variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Draco Internasional Jakarta Barat.

Referensi

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadillah, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.,
https://www.researchgate.net/publication/370561251_Metodologi_Penelitian_Kuantitatif
- Abdullah, R., Husain, A., & Bahari, A. F. (2023). Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi 6(2) (2023) | 85 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(2).
- Arsindi, A., Kamidin, M., Rahman, Z., Mahmud, A., & Suriyanti, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 5(1), 86–95.
<https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.79>
- Azhari, E., Saleh, L. M., & Marantika, M. (2023). Analisis Faktor Penyebab Keterlambatan Proyek Pembangunan Gedung Laboratorium Terpadu dan Perpustakaan MAN 1 Maluku Tengah. *Journal Agregate*, 2(2), 262–270.
- Eka Safitri Tiya, Kusuma Alum, Setianingsih Rahayu, & Yuslim. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pertanahan Dan Tata Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 3(1), 306–323.
- Herawati, H., & Ermawati, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi PT Tae Jong Indonesia). *Kinerja Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 16–33. <https://uia.e-journal.id/Kinerja/article/view/922>
- Juliyanti, B. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 183–191.
- Khalisa, N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Cakrawala Citra (Indogrosir). *Skripsi*, H. 35. [https://eprints.uniska-bjm.ac.id/11373/1/Noor_Khalisa_\(Skripsi\).pdf](https://eprints.uniska-bjm.ac.id/11373/1/Noor_Khalisa_(Skripsi).pdf)
- Kumayas, F., Kumenaung, A. G., & Siwu, H. F. D. (2024). Pengaruh Jumlah Penduduk, Tingkat Pendidikan Dan Tingkat Pengangguran Terhadap Kemiskinan Di Kabupaten Minahasa. *Jurnal Berkala Efisiensi Ilmiah*, 24(April), 72–89.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi). *Kinerja Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 93–110. <https://uia.e-journal.id/Kinerja/article/view/1279/737>
- Mardapi, M. (2024). Desain Instrumen Evaluasi Yang Valid Dan Reliabel Dalam Pendidikan Islam Menggunakan Skala Likert. 8(12), 855–861.
- Muktamar, A., Novianti, Mirna, & Sahibuddin, R. A. (2024). Peranan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmiah Penelitian Mandira Cendikia*, 2(7), 52–69. <https://journal-mandiracendikia.com/jip-mc>

- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 617–629. <https://doi.org/10.46306/vls.v3i2>
- Rahman, A. A. S., Saputro, A. H., & Wijaya, F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Kerupuk Edun Muhammad Cucu. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1455–1463. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1359>
- Rahman, A., Sari, N. M. W., Fitriani, Sugiarto, M., Sattar, Abidin, Z., Iswanto, Nugroho, A. P., Indriana, Ladjin, N., Haryanto, E., Amame, A. P. O., Ahmadin, & Alaslan, A. (2022). *METODE PENELITIAN ILMU SOSIAL*. Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung. https://www.researchgate.net/publication/364383690_Metode_Pengumpulan_Data
- Ratnasih, C., Yolanda, Ukkap, & Siagian, J. (2022). Brand Image Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Pelanggan Melalui Kepuasan Pelanggan (Studi Kasus Pada Pt. Prudential Life Assurance Jakarta). *Jurnal Manajemen FE-UB*, 10(2), 16.
- Saputra, S. W., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 135–148.
- Sari, P. A., & Ratmono, R. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(2), 319–331. <https://doi.org/10.24127/diversifikasi.v1i2.611>
- Sitohang, T. O. P. (2020). *Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Griya Mandiri Tety*. 14(1), 113–130.
- Yughi Sheila, Widodo Arif Siaha, A. (2022). *Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kiat Pangan*. 5(3), 640–648.
- Yuliawati, E., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rewash Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 52–60.