

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN OPERASIONAL DI PT. TERMINAL PETIKEMAS SURABAYA

¹Rifaldi Pasuma, ²Soedarmanto, ³Gugus Wijonarko, ⁴Mudayat

STIA Manajemen Kepalabuhanan Barunawati, Jl. Perak Barat No.173 Surabaya.

Email: ¹rifaldipasuma25@gmail.com, ²soedarmanto@stiamak.ac.id,
³gugus.wijonarko@stiamak.ac.id, ⁴mudayat@stiamak.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Departemen Operasional PT Terminal Petikemas Surabaya. Fenomena yang mendasari penelitian ini adalah pentingnya kualitas sumber daya manusia dalam menunjang daya saing perusahaan di tengah persaingan global. Penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian sebanyak 64 responden ditentukan melalui rumus Slovin dari total populasi 180 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Uji F menunjukkan keduanya berpengaruh secara simultan. Temuan ini menyarankan bahwa peningkatan motivasi dan kedisiplinan karyawan merupakan kunci dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan*

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance in the Operations Department of PT Terminal Petikemas Surabaya. The phenomenon underlying this study is the importance of human resource quality in supporting company competitiveness amidst global competition. This study uses a quantitative survey method. The research sample of 64 respondents was determined using the Slovin formula from a total population of 180 employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS software. The results showed that work motivation and work discipline have a positive and significant effect, both partially and simultaneously, on employee performance. The F test shows that both have a simultaneous effect. These findings suggest that improving employee motivation and discipline is key to improving company performance.

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

I. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang kian kompetitif, pengembangan sumber daya manusia kini menjadi fokus utama bagi perusahaan-perusahaan di seluruh dunia, termasuk Indonesia. Perusahaan diharuskan untuk memberikan perhatian serius pada pengembangan kualitas sumber daya manusianya agar tetap bisa bersaing. Saat ini, dunia bisnis dihadapkan pada berbagai tantangan persaingan serta perubahan konstan dalam lingkungan teknologi dan industri.

Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling fundamental dalam memenuhi berbagai kebutuhan perusahaan. Kinerja tinggi dari sumber daya manusia secara signifikan mempengaruhi profitabilitas perusahaan. Sebuah perusahaan dapat berkembang dan bertahan dalam lingkungan yang kompetitif, asalkan didukung oleh kinerja karyawan yang kompeten di bidang masing-masing (M. Andre Vernandes *et al.*, 2022).

PT Terminal Petikemas Surabaya berkomitmen untuk terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan melalui sejumlah program pelatihan dan teknis, manajerial, serta pengembangan soft skills yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan individu dalam menghadapi tugas dan tanggung jawab mereka. Disamping itu, perusahaan juga memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti seminar dan workshop di bidang logistik dan manajemen pelabuhan.

Kinerja Pegawai, Pada dasarnya kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya (Sawitri *et al.*, 2022). PT Terminal Petikemas Surabaya, sebagai salah satu pelopor dalam industri logistik dan pelabuhan, memahami bahwa kinerja pegawai yang optimal sangat berpengaruh terhadap keberhasilan operasional perusahaan. Perusahaan berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan individu, dimana setiap pegawai diberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Dengan menyediakan program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan, PT Terminal Petikemas Surabaya berupaya memastikan bahwa setiap pegawai dapat mencapai potensi maksimalnya.

Direktur Utama TPS, Wahyu Widodo, menjelaskan bahwa pembagian stiker ini merupakan bagian dari upaya untuk memperkuat penerapan tata kelola perusahaan yang baik, terutama dalam menjaga pelaksanaan komitmen pelindo/pelabuhan Bersih melalui gerakan anti pungli, anti gratifikasi, anti suap, dan anti korupsi, utamanya di momen-momen penting, salah satunya menjelang Hari Raya Idul Fitri. “Kami memahami bahwa di musim puncak logistik seperti menjelang Idul Fitri, intensitas pengiriman barang-barang meningkat, yang dapat berpotensi menimbulkan gesekan dan praktik-praktik yang melanggar ketentuan. Untuk itu, kami hadir mengingatkan kembali serta memastikan seluran pelaporan yang aman dan transparan”, ujar Wahyu Widodo.

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Menurut (Hidayat & A. Anwar, 2022). Selanjutnya disingkat MSDM, merupakan salah satu aspek dari manajemen umum yang fokus pada pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini sangat penting karena manusia adalah elemen kunci dalam keseluruhan proses manajemen. Dengan menerapkan prinsip-prinsip MSDM yang efektif, organisasi dapat menciptakan tim yang berkomitmen, produktif, dan mampu beradaptasi dengan perubahan, sehingga mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Felix Oktavianus Wijaya & Syifa Pramudita Faddila, 2023). Di PT. Terminal Petikemas Surabaya, motivasi merupakan salah satu elemen kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif.

Perusahaan menyadari bahwa karyawan yang memiliki tingkat motivasi tinggi akan menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap tugas dan tanggung jawab yang diemban, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efisiensi operasional serta kualitas layanan.

Disiplin kerja adalah ketaatan terhadap peraturan perusahaan yang berlaku. Tujuan disiplin kerja sebagai aturan agar para karyawan dapat memenuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Budiyanto, 2023). PT Terminal Petikemas Surabaya sangat menekankan pentingnya disiplin kerja dalam menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan produktif. Di perusahaan ini, disiplin kerja tidak hanya dilihat sebagai kewajiban, tetapi juga sebagai bagian dari budaya organisasi yang mendukung profesionalisme dan tanggung jawab.

Dengan menerapkan disiplin yang baik, karyawan diharapkan dapat menjalankan tugas mereka dengan lebih efektif, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan. Terinspirasi dari uraian yang sudah dijelaskan, peneliti ingin melaksanakan penelitian guna mendapatkan pengetahuan tentang **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Operasional Di PT. Terminal Petikemas Surabaya”**.

Motivasi Kerja

Menurut McClelland yang diterjemahkan oleh (Suwanto, 2020) Motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan yang berasal baik dari dalam diri maupun dari faktor eksternal individu, yang mendorong individu untuk memulai perilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas, dan jangka waktu tertentu.

Motivasi adalah serangkaian organisasi dan sikap perilaku serta nilai-nilai yang dimiliki seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Ini mencakup proses, tindakan, atau dorongan yang muncul dari dalam diri individu untuk memberikan semangat dalam melaksanakan pekerjaan atau menghadapi tantangan dengan tujuan yang jelas (Cahayati *et al.*, 2023).

Dan menurut (Adinda *et al.*, 2023) Bahwa motivasi kerja adalah sikap atau mental yang terbentuk baik dari dalam diri individu maupun faktor eksternal. Hal ini mendorong seseorang untuk merasa antusias dan bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya, guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut (Zulkifli, 2022) Faktor-faktor dari motivasi terbagi menjadi dua yaitu:

Faktor Internal

Beberapa contoh dari faktor internal meliputi:

1. Harga Diri dan Prestasi, Ini menjadi motivasi bagi individu yang berusaha keras untuk mencapai keberhasilan, mengembangkan kreativitas, serta meningkatkan rasa percaya diri mereka.
2. Kebutuhan, Merupakan segala bentuk motivasi yang diperlakukan oleh manusia untuk mempertahankan keberlangsungan hidupnya secara alami, melalui pencapaian kesejahteraan.
3. Harapan, Mewakili keyakinan dasar dan motivasi seseorang mengenai tujuan yang ingin dicapai dan hasil yang diharapkan di masa depan.

4. Tanggung Jawab, Ini adalah motivasi bagi mereka yang ingin bekerja dengan baik, serta berupaya memastikan bahwa hasil yang dihasilkan memiliki kualitas tinggi.
5. Kepuasan Kerja, Merupakan dorongan individu untuk melaksanakan pekerjaan tertentu dengan baik.

Faktor Eksternal

Beberapa contoh dari faktor eksternal meliputi:

1. Jenis dan Sifat Pekerjaan, Ini adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk memilih dan menjalankan jenis serta sifat pekerjaan tertentu.
2. Kelompok Kerja, Merupakan suatu organisasi di mana individu-individu berkolaborasi untuk menghasilkan pendapatan demi memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka.
3. Kondisi Kerja, Adalah kondisi yang mendukung seseorang untuk bekerja sesuai harapan dan berkontribusi secara optimal dalam tugas mereka.
4. Keamanan dan Keselamatan Kerja, Ini merupakan upaya perlindungan yang diberikan oleh organisasi untuk memastikan keselamatan dan keamanan semua orang di tempat kerja.
5. Hubungan Interpersonal, Mengacu pada interaksi di lingkungan kerja antara rekan kerja, atasan, dan bawahan. Dalam konteks ini, penting bagi setiap individu dalam organisasi untuk saling menghargai dan dihormati, guna terciptanya suasana yang harmonis.

Disiplin Kerja

Menurut (Tamara Shinta Devi, 2022) Disiplin kerja adalah suatu instrumen yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan, dengan tujuan mendorong mereka untuk mengubah perilaku tertentu. Selain itu, disiplin kerja juga berfungsi sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan individu dalam mematuhi seluruh peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dan menurut (Wau *et al.*, 2021) Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap yang menunjukkan penghormatan dan penghargaan terhadap peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Ini juga mencakup kesanggupan untuk menjalankan peraturan tersebut serta kesiapan untuk menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan.

Menurut (Muhammad Nawir *et al.*, 2024) bahwasanya dalam prosesnya, disiplin dapat diilustrasikan melalui tiga perbandingan sebagai berikut:

1. Disiplin ibarat mercusuar yang memastikan bahwa nahkoda tetap waspada terhadap kondisi yang dihadapi serta senantiasa siaga dalam menghadapi
2. Disiplin dapat digambarkan sebagai aliran air sungai yang senantiasa mengalir dari gunung ke lembah, membawa kesegaran sekaligus membersihkan bagian-bagian sungai yang keruh.
3. Disiplin bagaikan dinamo yang menyimpan energi untuk menggerakkan mesin. Ketika kunci kontak dihidupkan, energi tersebut mengalir dan mengaktifkan mesin, menciptakan daya dorong yang lebih besar dan beroperasi secara koefisien.

Menurut (Muhammad Nawir *et al.*, 2024) ada beberapa indikator dari disiplin kerja, sebagai berikut:

1. Kehadiran dan Ketepatan Waktu
Hal ini mengukur frekuensi kehadiran karyawan di tempat kerja serta ketepatan waktu mereka dalam memulai dan menyelesaikan tugas.
2. Kepatuhan Terhadap Aturan dan Prosedur
Kepatuhan ini sangat penting untuk memastikan bahwa seluruh proses berjalan dengan baik, mengurangi risiko terjadinya kesalahan, serta menjaga keselamatan dan keamanan di tempat kerja.
3. Produktivitas Kerja
Produktivitas kerja mencerminkan efisiensi pegawai dalam menyelesaikan tugas serta mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
4. Kualitas Kerja
Kualitas kerja yang tinggi sangatlah penting untuk memenuhi harapan pelanggan serta mempertahankan reputasi perusahaan.
5. Perilaku dan Sikap
Sikap dan perilaku karyawan di dalam lingkungan kerja mencakup interaksi dengan rekan-rekan, sikap terhadap pekerjaan, serta kemampuan untuk berkolaborasi dalam tim.

Kinerja Karyawan

Menurut (Sawitri *et al.*, 2022) Kinerja karyawan adalah hal yang bersifat individual, mengingat setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang tersedia. Kinerja adalah pencapaian suatu kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi dari sebuah perusahaan (A'yuni *et al.*, 2024).

Dan menurut (Arisanti *et al.*, 2022) bahwa kinerja karyawan adalah salah satu elemen krusial dalam suatu organisasi, baik itu dalam dunia bisnis maupun institusi. Efisiensi operasional dapat dipandang sebagai indikator sejauh mana tujuan, sasaran, dan visi misi tercapai, yang pada gilirannya dapat diintegrasikan ke dalam strategi diplomasi perusahaan.

Menurut (Sawitri *et al.*, 2022) Adapun indikator dari kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas

Kualitas yang baik mengindikasikan bahwa hasil kerja tersebut memenuhi ataupun melampaui harapan dan kebutuhan pengguna.

2. Kuantitas

Untuk mengevaluasi jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh individu atau tim dalam periode waktu yang telah ditentukan.

3. Ketepatan Waktu

Hal ini mencakup kemampuan untuk memulai dan menyelesaikan tugas dalam waktu yang telah ditentukan, yang merupakan faktor penting dalam menjaga kelancaran operasional serta memenuhi tenggat waktu yang ditetapkan.

4. Keefektifan Biaya

Keefektifan Biaya mengacu pada kemampuan untuk mencapai hasil yang diinginkan dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien dan dengan pengeluaran yang minimal.

5. Perlu Pengawasan

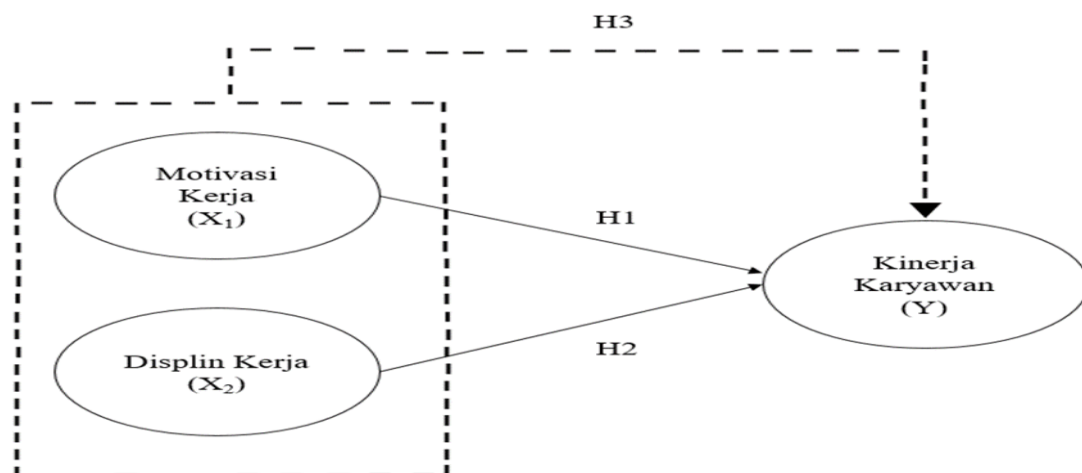
Menunjukkan seberapa besar kebutuhan suatu tugas atau proyek akan pengawasan atau bimbingan dari atasan atau pihak lain.

6. Kerjasama

Kerjasama merujuk pada kemampuan individu maupun kelompok untuk berkolaborasi dalam mencapai tujuan yang sama

Kerangka Konseptual

Berikut kerangka konsep penelitian dalam penulisan ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dirumuskan diatas, maka peneliti akan mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H_1 = Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya.

H2= Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya.
H3= Ada pengaruh simultan dari motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya.

II. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Studi ini menggunakan penelitian kuantitatif, sehingga jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Data kuantitatif dapat didefinisikan sebagai data yang berbentuk angka dan dapat diolah melalui analisis statistik. Sugiyono menegaskan bahwa data kuantitatif digunakan untuk mengukur variabel-variabel tertentu dan mampu memberikan hasil yang bersifat objektif (Sugiyono, 2013).

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari karyawan di departemen operasional yang bekerja di PT. Terminal Petikemas Surabaya, yang berjumlah 180 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *random sampling* (acak). Teknik sampling ini merupakan suatu cara pemilihan secara acak dari segmen kecil individu atau anggota yang mewakili keseluruhan populasi. Perhitungan jumlah sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus slovin sebagaimana dikemukakan oleh (Wiyono, 2020). Jadi berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan rumus slovin untuk penelitian ini yaitu sebanyak 64 orang. Oleh karena itu, peneliti akan menyebarkan kuesioner kepada karyawan departemen operasional di PT. Terminal Petikemas Surabaya.

Jenis dan Sumber Data Penelitian

Studi ini menggunakan penelitian kuantitatif, sehingga jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Data kuantitatif dapat didefinisikan sebagai data yang berbentuk angka dan dapat diolah melalui analisis statistik. Sugiyono menegaskan bahwa data kuantitatif digunakan untuk mengukur variabel-variabel tertentu dan mampu memberikan hasil yang bersifat objektif (Sugiyono, 2013). Sedangkan sumber data dalam penelitian ini terdiri atas:

1. Data Primer: Jenis data yang dikumpulkan langsung dari sumber primer, seperti melalui wawancara, survei, tes, dan lain-lain. Apabila diperlukan, data primer tersebut dikumpulkan oleh peneliti selama proses pengumpulan data dengan menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner yang disebarkan kepada responden.
2. Data Sekunder: Merupakan data yang bersifat pelengkap bagi informasi yang diperoleh dari data primer. Informasi ini dapat diperoleh dari sumber tertulis yang tidak hanya berupa ucapan atau tindakan, tetapi juga mencakup jurnal, dokumen, dan informasi lain yang relevan dengan penelitian.

Populasi

Populasi dalam penelitian kuantitatif, populasi didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dikaji, selanjutnya diambil kesimpulan (Sugiyono, 2013, p. 215). Populasi dalam penelitian ini terdiri dari karyawan di departemen operasional yang bekerja di PT. Terminal Petikemas Surabaya, yang berjumlah 180 orang.

Tabel 1. Populasi Penelitian

No.	Departemen Operasional	Total
1	Operator RTG	104
2	Operator CC	72
3	Gate Ekspor	4
Total		180

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data responden yang diambil dari karyawan departemen operasional PT. Terminal Petikemas Surabaya. Selanjutnya data akan digunakan sebagai dasar perhitungan dalam penelitian ini. Berikut data yang diperoleh dari responden:

Tabel 2. Hasil Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase (%)
21-30 Tahun	4	4,3 %
31-40 Tahun	15	23,4 %
41-50 Tahun	36	56,3 %
> 50 Tahun	9	14,1 %
Total	64	100%

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Bahwa usia responden yang paling dominan dalam menjawab pernyataan kuesioner adalah antara 41-50 tahun sebesar 56,3%, selanjutnya adalah antara usia 31-40 tahun sebesar 23,4 %, berikutnya antara usia > 50 tahun sebesar 14,1 % dan yang paling sedikit adalah antara usia 21-30 tahun sebesar 4,3 %.

Tabel 3. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase %
1	Laki-laki	63	98,4 %
2	Perempuan	1	1,6 %
Total		64	100%

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Bahwa mayoritas responden adalah laki-laki dimana ada hingga 63 karyawan departemen operasional dengan presentase 98,4 %, sedangkan 1 karyawan perempuan departemen operasional sisanya mencapai 1,6 %.

Tabel 4. Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Kerja	Jumlah	Presentase (%)
1	1 - 5 Tahun	3	4,7 %
2	6 - 10 Tahun	14	21,9 %
3	11 - 15 Tahun	19	29,7 %
4	16 - 20 Tahun	23	35,9 %
5	> 21 Tahun	5	7,8 %
Total		64	100 %

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Bahwa responden terbanyak yang memberikan tanggapan adalah sebesar 35,9 % memiliki masa kerja lebih dari 16-20 tahun, selanjutnya terdapat 29,7 % dengan masa kerja 11-15 tahun, berikutnya 21,9 % memiliki masa kerja 6-10 tahun, serta 7,8 % memiliki masa kerja > 21 tahun dan paling sedikit responden adalah sebesar 4,7 % memiliki masa kerja 1-5 tahun.

Tabel 5. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase (%)
1	SLTA	15	23,4 %
2	D3	11	17,2 %
3	S1	35	54,7 %
4	S2	3	4,7 %
Total		64	100 %

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Bahwa responden paling banyak memberikan jawaban adalah sebanyak 54,7 % berpendidikan terakhir S1, kemudian sebanyak 23,4 % berpendidikan terakhir SLTA, berikutnya sebanyak 17,2 % berpendidikan D3 dan sisanya sebanyak 4,7 % adalah memiliki pendidikan terakhir S2.

Uji Validitas

Uji Validitas suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keabsahan sesuatu instrument yang digunakan untuk mengetahui apakah suatu kuesioner valid atau tidak. Ini dilakukan dengan membandingkan nilai *pearson correlation* dengan nilai dalam tabel r (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini jumlah sampel (n) = 64, dan nilai df dapat dihitung sebagai $64-2 = 62$. Diperoleh nilai r tabel 0,246 maka, Pada dasarnya data dikatakan valid apabila nilai *pearson correlation* > nilai r tabel.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1.1	0,949	0,246	Valid
X1.1.2	0,947	0,246	Valid
X1.2.1	0,936	0,246	Valid
X1.2.2	0,932	0,246	Valid
X1.3.1	0,940	0,246	Valid
X1.3.2	0,960	0,246	Valid
X1.4.1	0,950	0,246	Valid
X1.4.2	0,907	0,246	Valid
X1.5.1	0,856	0,246	Valid
X1.5.2	0,892	0,246	Valid

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1.1	0,833	0,246	Valid
X2.1.2	0,929	0,246	Valid
X2.2.1	0,928	0,246	Valid
X2.2.2	0,931	0,246	Valid
X2.3.1	0,928	0,246	Valid
X2.3.2	0,943	0,246	Valid
X2.4.1	0,918	0,246	Valid
X2.4.2	0,840	0,246	Valid
X2.5.1	0,866	0,246	Valid
X2.5.2	0,889	0,246	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS 22

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y.1.1	0,923	0,246	Valid
Y.1.2	0,932	0,246	Valid
Y.2.1	0,954	0,246	Valid
Y.2.2	0,909	0,246	Valid
Y.3.1	0,949	0,246	Valid
Y.3.2	0,957	0,246	Valid
Y.4.1	0,957	0,246	Valid
Y.4.2	0,950	0,246	Valid
Y.5.1	0,939	0,246	Valid

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y.5.2	0,960	0,246	Valid
Y.6.1	0,895	0,246	Valid
Y.6.2	0,901	0,246	Valid

Sumber: Hasil Pengelolahan data SPSS 22

Jadi interpretasinya, semua pernyataan tentang variabel motivasi kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) ditunjukkan pada tabel 6,7, dan 8 di atas. Nilai *pearson correlation* lebih besar dari 0,246. Artinya semua pernyataan yang berkaitan dengan setiap variabel dianggap valid dan memenuhi persyaratan untuk di uji reliabilitas.

Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas metode *one-shot* digunakan pengukuran dilakukan hanya sekali dan digunakan untuk membandingkan hasil dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antar jawaban. SPSS 22. Menyediakan sarana untuk mengukur reliabilitasnya menggunakan uji statistik. *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Hasil
Motivasi Kerja (X1)	0,980	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,968	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,985	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengelolahan data SPSS 22

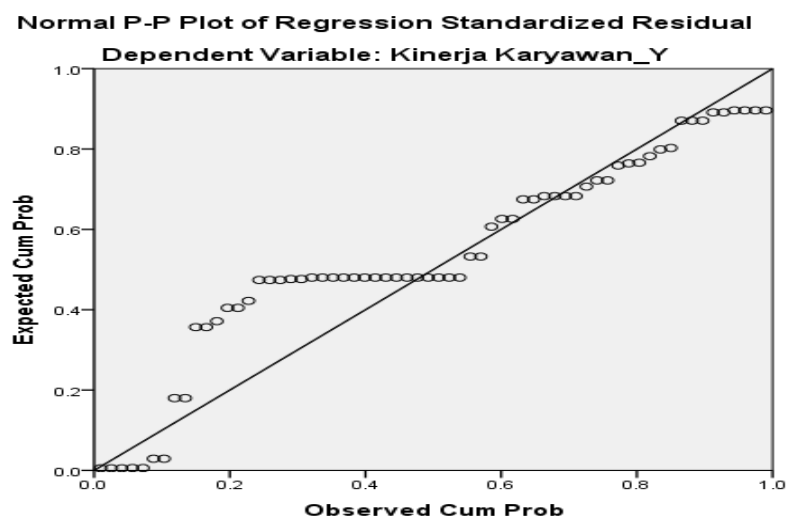
Diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,980, Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai 0,969 dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai 0,985 yang lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Dalam model regresi, uji normalitas menentukan apakah variabel dependen, variabel independen, atau keduanya memiliki distribusi yang mengikuti pola normal. Model regresi yang efektif menunjukkan data dengan distribusi normal atau hampir normal. Data dapat dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi pada *Kolmogrov Smirnov Test* menunjukkan angka > 0,05.

Pada gambar 2 menunjukkan grafik plot normal P-P, dimana titik residual sebagian besar mengikuti garis diagonal. Ini menunjukkan kesesuaian antara probabilitas kumulatif yang diamati Dan yang diantisipasi. Menurut pola ini, residual terdistribusi secara normal atau hampir normal.



Sumber: Hasil Pengelolahan data SPSS 22

Gambar 2. Uji P-P Plot Of Regression Standardized Residual

Tabel 10. Uji One-sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	22.0000000
	Std. Deviation	1.83891250
Most Extreme Differences	Absolute	.239
	Positive	.100
	Negative	-.239
Test Statistic		.239
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Pada tabel 9 hasil pengujian *Kolmogorov Smirnov Test* yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa nilai yang diperoleh adalah 0,200. Angka tersebut > dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini distribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Pada uji multikolinearitas adalah keadaan dimana variabel independen dalam persamaan regresi mempunyai korelasi erat satu sama lain disebut multikolinieritas. Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah model regresi yang baik menunjukkan adanya korelasi antara variabel independennya. Nilai faktor pengurangan perbedaan, atau VIF (*Variance Inflation Factor*) dianggap tidak terjadi jika berada dalam batas yang dapat diterima.

Jika nilai toleransi kurang dari 0,10 maka tidak ada multikolinearitas pada data tersebut, tetapi jika nilai toleransi lebih dari 0,10 maka terjadi multikolinearitas (Sugiyono, 2013)

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja_X1	.136	7.377
	Disiplin Kerja_X2	.136	7.377

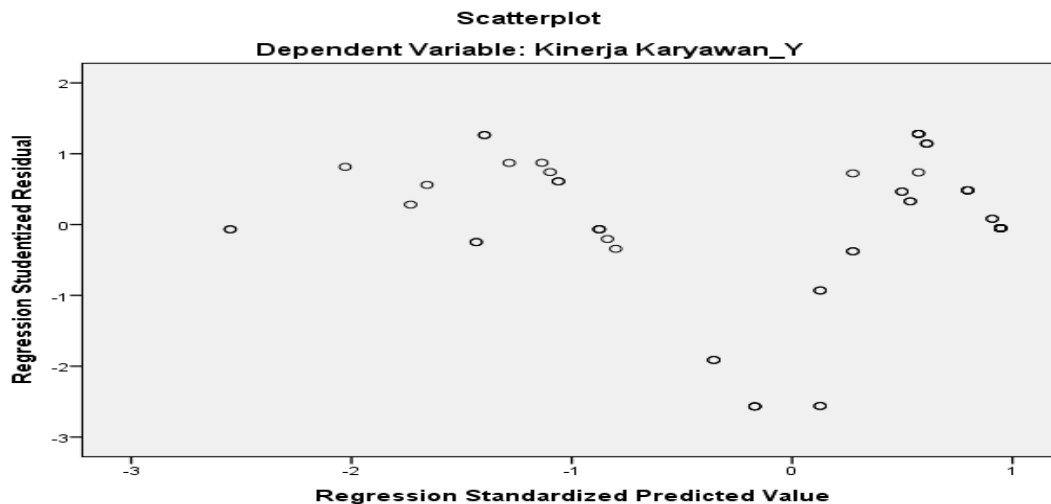
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y

Sumber: Dioalah Peneliti (2025)

Pada tabel 10 dapat disimpulkan bahwa pada *colinearity statistics* menunjukkan nilai toleransi untuk variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,136 dan $0,136 > 0,10$. Sementara nilai VIF untuk variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebesar 7,377 dan $7,377 < 10$. Maka hasil pengelolaan data tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi suatu indikasi multikolinearitas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedasititas

Pengujian heterokedasititas dapat dilakukan untuk mengetahui apakah residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya sama atau berbeda. Data dengan varians yang sama disebut homoskedastistas. Sedangkan data dengan varians yang berbeda disebut heteroskedastitstas. Tidak ada masalah heterokedasitas dalam model regresi yang baik.



Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS 22

Gambar 3. Hasil Uji Heterokedasititas

Pada gambar 3 bahwa titik residual tersebar secara acak tanpa membentuk pola khusus. Hal ini menunjukkan bahwa asumsi homoskedastisitas varian residual yang konstan telah terpenuhi dalam model regresi.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dari hasil tersebut diperhitungkan dengan pengolahan data dengan dukungan program SPSS version 22 maka diperoleh persamaan regresi linear berganda pada tabel 11 dibawah ini:

Tabel 12. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.960	3.314		-.290	.773
	Motivasi Kerja_X1	.246	.079	.291	3.106	.003
	Disiplin Kerja_X2	.975	.133	.687	7.327	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Pada tabel 11 terdapat memberikan suatu informasi tentang persamaan regresi dan ada atau tidak pengaruh dari variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk persamaan regresi dapat diacu dengan rumus dibawah ini:

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

$$Y = -960 + 0,246X_1 + 0,975X_2 + e$$

Keterangan:

- Y : Variabel terkait dengan (Kinerja Karyawan)
- α : Konstanta
- X1 : Motivasi Kerja
- X2 : Disiplin Kerja
- β_1 : Koefisien regresi Motivasi Kerja
- β_2 : Koefisien regresi Disiplin Kerja
- e : Estimasi *error* dari setiap variabel

Interpretasi dari model regresi diatas adalah sebagai berikut:

1. Nilai a sebesar -960 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja karyawan dipengaruhi variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2). Jika variabel independen ada, maka variabel kinerja karyawan ada perubahan.
2. B1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,246 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel motivasi kerja, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,246. Dengan asumsi ini bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. B2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0,975 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel disiplin kerja, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,975. Dengan asumsi ini bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.963 ^a	.927	.925	1.8688	.205
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja X2, Motivasi Kerja X1					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y					

Sumber: Dioalah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 12 dipengaruhi nilai koefisien R square (R^2) sebesar 0,927 atau 92,7%. Jadi bisa diambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel kinerja karyawan sebesar 0,927 (92,7%).Sedangkannya (100% - 92,7% = 7,3%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti.

Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Untuk menguji apakah variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) maka dilakukan uji t. Adapaun dalam hipotesa dalam penelitian yang dilaksanakan adalah:

H1: Adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

H2: Adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kirja karyawan

Nilai sig yang digunakan untuk membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel menunjukkan dasar pengutip dalam uji ini. Nilai sig yang kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan secara parsial yang mendukung penerimaan hipotesa, sebaliknya nilai sig yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa ada pengaruh parsial yang mendukung penerimaan hipotesa. Hasil uji t yang dilakukan menggunakan SPSS 22 ditunjukkan dalam tabel 13 sebagai berikut:

Tabel 14. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.960	3.314		-.290	.773
	MotivasiKerja_X1	.246	.079	.291	3.106	.003
	DisiplinKerja_X2	.975	.133	.687	7.327	.000
a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan_Y						

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Pada tabel 13 dapat diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja (X1) sebesar 3,106 > nilai t tabel 2,000 dan variabel disiplin kerja (X2) nilai t hitung sebesar 7,327 > 2,000 . Sedangkan nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja (X1) mendapatkan nilai 0,003 dan variabel terakhir disiplin kerja (X2) mendapatkan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05. Atas dasar pengambilan keputusan dari hasil pengolahan data tersebut dapat diambil suatu kesimpulan bahwasanya hipotesa pertama (H1) dan hipotesa

kedua diterima (H2). Yang berarti pada variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh secara parsial signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Uji F (Simultan)

Uji f adalah untuk melihat apakah motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Adapun hipotesa dalam penelitian adalah sebagai berikut :

H3: Adanya pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Nilai Sig perbandingan output Anova dan perbandingan nilai Fhitung dan Ftabel menunjukkan dasar pengambilan keputusan pengujian ini. Untuk nilai tanda yang $< 0,020$ terdapat efek bersamaan dan hipotesis diterima, sebaliknya jika nilai Fhitung lebih besar dari nilai Ftabel (3,138), maka hipotesis (H3) diterima karena terdapat pengaruh bersama, jika nilai Fhitung kurang dari nilai F tabel (3,138) maka hipotesis (H3) tidak diterima. Berikut hasil uji F dengan SPSS 22 disajikan dalam tabel 14.

Tabel 15. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2721.959	2	1360.980	389.690	.000 ^b
	Residual	213.041	61	3.492		
	Total	2935.000	63			
a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan_Y						
b. Predictors: (Constant), DisiplinKerja_X2, MotivasiKerja_X1						

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan pada tabel 14 dapat diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 389,690 $>$ nilai Ftabel 3,148. Sementara itu, nilai sig. 0,000 $<$ 0,05. Atas dasar pengambilan keputusan dari hasil pengolahan data tersebut dapat disimpulkan bahwa, hipotesa ketiga (H3) diterima yang berarti variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) mempunyai dampak secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

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

Berdasarkan hasil penelitian uji T (Parsial) yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa variabel (X1), yaitu motivasi kerja yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y, yang merupakan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,003, dimana nilai tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05. Selain itu nilai t hitung yang dihasilkan untuk variabel X1 adalah sebesar 3,106, yang mana nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel, yaitu 2,000. Maka motivasi kerja yang ditetapkan memiliki kontribusi yang nyata dan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi atau lingkup penelitian ini.

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (variabel X1) terhadap kinerja karyawan (variabel Y)

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

Hasil uji t (Parsial) yang dilakukan pada variabel X2, yaitu disiplin kerja, juga menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y, yakni kinerja karyawan. Nilai signifikansi yang diperoleh untuk variabel X2 adalah sebesar 0,000, dimana nilai ini lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05. Selain itu, nilai t hitung yang dihasilkan untuk variabel X2 adalah 7,327, yang jauh lebih besar dari nilai t tabel, yaitu 2,000. Dapat disimpulkan bahwa faktor disiplin kerja memiliki kontribusi yang substansial dan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi atau lingkup penelitian ini.

H2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (variabel X2) terhadap kinerja karyawan (variabel Y), dengan tingkat signifikansi yang lebih.

3. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil uji f (Simultan) yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk pengaruh variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05. Nilai f hitung yang dihasilkan dari uji f (Simultan) adalah sebesar 389,690, yang jauh lebih besar dari nilai f tabel, yaitu 3,148. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel motivasi kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

H3: Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

IV. PENUTUP

Kesimpulan

Pada penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Operasional Di PT. Terminal Petikemas Surabaya” berikut hasil dari kesimpulannya:

1. Berdasarkan hasil uji t (parsial), variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi 0,003 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung 3,106 yang lebih besar dari t tabel 2,000 mengidentifikasikan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi nyata dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan departemen operasional.
2. Hasil uji t (parsial) juga menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikan 0,000 yang lebih dari 0,05 dan nilai t hitung 7,327 yang lebih besar dari t tabel 2,000 menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi substansial dan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan departemen operasional.
3. Dan hasil uji f (simultan) bahwa motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan departemen operasional (Y). Nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai f hitung 389,690 yang lebih besar dari f tabel 3,148 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan dan substansial dalam meningkatkan kinerja karyawan departemen operasional.

Saran

1. Bagi Perusahaan PT Terminal Petikemas Surabaya

PT Terminal Petikemas Surabaya harus membuat program pengembangan karyawan yang berkelanjutan yang mencakup pelatihan soft skills, sistem pembayaran berbasis KPI (*Key Performance Indicator*), dan pembinaan karyawan berbasis kompetensi. Seseorang dapat memastikan bahwa program dilaksanakan dengan konsisten dengan membentuk tim *task force* yang didedikasikan untuk memantau bagaimana kebijakan motivasi dan kedisiplinan diterapkan. Untuk meningkatkan keterlibatan karyawan, sistem kerja harus diperbarui dengan *hybrid working*, peningkatan pekerjaan, dan pembagian tugas yang lebih fleksibel. Untuk melakukan analisis talent dan melacak perkembangan kinerja secara *real-time*, teknologi HRIS (*Human Resource Information System*) modern juga harus digunakan dengan baik.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Mempelajari variabel seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, dan *work life balance* dapat memberikan gambaran lebih mendalam tentang apa yang mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk meningkatkan validitas eksternal, penelitian lanjutan disarankan untuk menggunakan pendekatan campuran (kualitatif dan kuantitatif) dengan sampel yang lebih beragam dari berbagai industri. Hubungan antar variabel dapat digambarkan secara lebih mendalam dengan teknik analisis yang lebih canggih, seperti model persamaan struktural (SEM). Eksperimen lapangan dan studi jangka panjang juga diperlukan untuk mengetahui apakah intervensi yang meningkatkan disiplin efektif dalam jangka panjang.

DAFTAR REFERENSI

- A'yuni, N. R. D., Arisanti, D., Soedarmanto, & Mudayat. (2024). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. JUTRANIS, 01(01).
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Arisanti, D., Widyawati, N., & Novitasari, D. F. (2022). *Analisis Inaportnet Terhadap Kepuasan Pengguna Jasa Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Pelayaran*. Jejaring Administrasi Publik, 14(1), 42–75. <https://doi.org/10.20473/jap.v14i1.41883>
- Budiyanto, A. P. I. S. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Acman: Accounting and Management Journal, 2(1), 1–13. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Cahayati, N., Rustomo, & Kumala, D. (2023). *Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Persero (Kuningan)*. Jurnal Tatbir Peradaban, 3(3), 192–203.
- Felix Oktavianus Wijaya, & Syifa Pramudita Faddila. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Karawang*. OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen, 3(3), 169–177. <https://doi.org/10.55606/optimal.v3i3.1814>
- Hidayat, R., & A. Anwar, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun)*. J-STAF: Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah, 1(2), 392–401. <https://doi.org/10.62515/staf.v1i2.81>
- M. Andre Vernandes, Rice Haryati, & Susi Yuliantanty. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Antaran Pada PT.Pos Indonesia (PERSERO) Di Kota Padang*. Jurnal Manajemen & Bisnis Madani, 4(1), 17–28.
- Muhammad Nawir, Bachtiar, R. A., Afiffah, S. R., & Lestari, A. (2024). *Indikator Disiplin Kerja. Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu*, 10(September), 301–320.
- Sawitri, J., Basalamah, S., Nasir, M., & Murfat, M. Z. (2022). *Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Bandara I Laga Ligo Bua Kota Palopo)*. Center of Economic Students Journal, 5(3), 228–240. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i3.541>
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. ALFABETA.
- Suwanto, S. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang*. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(2), 156. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3901>
- Tamara Shinta Devi, R. S. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Bekasi*. International Journal of Social and Management Studies (Ijosmas), 3(3), 26–50. <http://repository.upbatam.ac.id/3126/>
- Wau, J., Waoma, S., & Fau, F. T. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, 4, 203–212. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/237>
- Wiyono, D. G. (2020). *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS & SmartPLS*. UPP STIM YKPN.

Zulkifli, Z. (2022). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Literature Review Msdm)*. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 414–423. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.886>