

Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT. Zillion Tech Indonesia

N.Lilis Suryani¹, Asep Sulaeman², Patmawati Putri³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang¹²³

dosen00437@unpam.ac.id*

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Zillion Tech Indonesia baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah *random sampling* menggunakan dengan sampel sebanyak 55 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian secara parsial disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,319 + 0,432X_1 + 0,364X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,792 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 62,7% sedangkan sisanya sebesar 37,3% dipengaruhi faktor lain. Hasil uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(43,705 > 2,780)$.

Kata Kunci : Disiplin; Motivasi; Kinerja Karyawan.

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of discipline and motivation on the performance of employees of the production division of PT. Zillion Tech Indonesia either partially or simultaneously. The method used is an associative quantitative method. The sampling technique used was random sampling using a sample of 55 respondents. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis testing. The results of the research are partially discipline and motivation have a significant effect on employee performance. Simultaneously, discipline and motivation have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 8.319 + 0.432X_1 + 0.364X_2$. The correlation value of 0.792 means that the independent variable and the dependent variable have a strong level of relationship with a determination coefficient of 62.7% while the remaining 37.3% is influenced by other factors. The results of the F test obtained the value of $F_{count} > F_{table}$ or $(43,705 > 2,780)$.

Keywords: Discipline; Motivation; Employee Performance.

PENDAHULUAN

Dewasa ini persaingan global semakin kompetitif, sehingga perusahaan dituntut untuk memiliki daya saing lebih baik dibandingkan perusahaan lainnya. Untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawannya terutama dibagian SDM (Sumber Daya Manusia). Masalah sumber daya manusia menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan agar tetap bertahan. Disisi lain perusahaan tidak mungkin

mengoperasikan kegiatannya tanpa adanya manusia yang memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dalam sebuah perusahaan potensi Sumber Daya Manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal penting dalam melaksanakan segala aktivitas untuk mencapai tujuan. Memegang peran yang sangat penting dalam mencapai suatu tujuan, perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin dan semaksimal mungkin sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, akan tetapi faktor manusia juga merupakan faktor penting. Manajemen yaitu proses dari hasil perencanaan yang dilakukan agar dapat menentukan sasaran yang sudah ditetapkan melalui sumber daya manusia serta sumber lainnya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya yaitu disiplin kerja yang tinggi dan motivasi kerja karyawan yang cukup.

Kinerja yang baik diperoleh dari kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang sudah sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Perusahaan dan karyawan diharapkan mampu bekerja sama dengan baik, karyawan sebisa mungkin mewujudkan rasa kedisiplinan dalam semua kegiatan pekerjaannya agar mampu meningkatkan prestasi kerja yang maksimal. Sedangkan perusahaan diharapkan bisa meningkatkan kinerja para karyawan dengan motivasi kerja seperti memberikan apresiasi bagi para karyawan yang sudah bekerja dengan baik juga memberikan penghargaan pada karyawan teladan dan berprestasi. Suatu organisasi atau perusahaan dituntut disiplin dan mampu memotivasi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan, disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya bagi suatu perusahaan. Pada dasarnya setiap karyawan menyadari bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan yang harus diterapkan dan harus dilaksanakan oleh masing-masing individu karena dengan adanya disiplin kerja yang baik memberikan kelancaran dalam proses menjalankan pekerjaan dan akan mencapai hasil kerja yang optimal dalam perusahaan.

Motivasi bisa tumbuh dari faktor internal dan juga bisa dari faktor eksternal, faktor internal muncul akibat adanya keinginan individu untuk mendapatkan prestasi dan tanggung jawab didalam hidupnya, sedangkan faktor eksternal merupakan faktor motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang. Banyak yang dapat menjadi pendorong timbulnya motivasi eksternal, diantaranya keamanan dan keselamatan kerja, hubungan interpersonal, kondisi kerja, jenis dan sifat pekerjaan.

PT. Zillion Tech Indonesia adalah usaha yang bergerak dibidang dan *fashion* dan *lifestyle* dengan pilihan produk yang luas dengan pertumbuhan tercepat yang berbasis di Asia Tenggara. PT. Zillion Tech Indonesia hadir untuk menjadi destinasi terlengkap untuk *fashion* dengan pilihan produk yang luas, memposisikan diri sebagai *e-commerce fashion* dan *lifestyle* yang *Always Trending*, memberikan fkonsumen pilihan tren terbaru dan akses kepada lebih dari 2 (dua) juta gaya, beragam *brand*, dan dengan pilihan harga yang sangat bervariasi. PT. Zillion Tech Indonesia didirikan pada bulan oktober 2015 untuk menghubungkan pecinta mode diseluruh Asia dengan pilihan fashion yang sangat beragam. Banyak sekali remaja sangat hobi untuk berbelanja, beragam model ditawarkan oleh PT. Zillion Tech Indonesia, tak jarang membuat kaum milenial ini berpacu untuk berlomba – lomba memilikinya. Pemilik usaha berusaha berlomba menawarkan barang yang lebih bagus dan terus melakukan inovasinya mengikuti *trend* terkini. Apabila konsumen tersebut merasa puas dengan yang mereka beli, mereka pasti akan melakukan pembelian ulang di toko tersebut.

Disiplin

Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Menurut Rivai (2015:825), “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku”. Selanjutnya menurut Hasibuan (2016:193) menyatakan “kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber

daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”.

Dengan demikian Hasibuan (2013:193) menyatakan “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini yang akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi”.

Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “*Movere*” yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata “*Movere*” dalam bahasa Inggris sering disepadankan dengan “*Motivation*” yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menumbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Menurut Hasibuan (2016:143) “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Menurut Pamela dan Oloka (2015) “motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup”. Menurut Chukwuma dan Obiefuna (2016) “motivasi adalah proses pembangkitan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik”.

Dari berbagai pendapat mengenai definisi motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi yaitu dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam ataupun dari luar dirinya agar melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan seluruh kemampuan dan keterampilan didalam dirinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya. Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Orang mau bekerja memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*Conscious needs*) maupun kebutuhan/keinginan yang tidak disadari (*Unconscious needs*); demikian juga orang mau bekerja untuk mendapatkan kebutuhan fisik dan mental.

Kinerja

Merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan. Dalam kerjanya dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Kinerja karyawan yang meningkat akan mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi sehingga tujuan organisasi yang ada ditentukan dapat dicapai.

Definisi kinerja menurut Kasmir (2016) “kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Menurut Rivai (Sandy,2015:12) memberikan pengertian bahwa “kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama”.

Beberapa pendapat di atas dapat menggambarkan bahwa kinerja ialah hasil kerja seseorang yang sudah dikerjakan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya pada periode waktu tertentu.

METODE

Jenis Penelitian.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2017:8) penelitian kuantitatif adalah: "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini

merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tempat dan Waktu Penelitian.

Menurut Sugiyono (2017:13) berpendapat “tempat penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal yang objektif”. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Zillion Tech Indonesia di alamat Jl. HR Rasuna Said Kav C5-6, RT.3/RW.1, Kuningan, Karet, Kecamatan Setiabudi, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12920

Populasi dan Sampel.

Menurut Sugiyono (2017:215) berpendapat “populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sedangkan menurut Arikunto (2014:173) menyampaikan bahwa “populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Dari pengertian di atas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT. Zillion Tech Indonesia pada divisi produksi yang berjumlah 55 karyawan. Menurut Sugiyono (2017:215) berpendapat “sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. menurut Arikunto (2014:131), “sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik.

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data, atau keberartian hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat, efisien, dan terhindar dari kelemahan-kelemahan yang terjadi karena masih adanya gejala-gejala asumsi klasik atau layak atau tidak data yang dipakai dilanjutkan sebagai data penelitian.

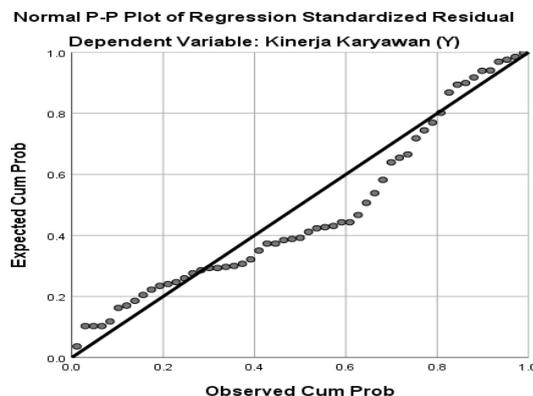
Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*
Tests of Normality

Kolmogorov-Smirnov ^a				Shapiro-Wilk		
Statistic		df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	.095	55	.200*	.970	55	.176

a. Lilliefors Significance Correction Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,200 > 0,050). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal. dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 26 seperti pada gambar dibawah ini:



Gambar 1. Grafik P-P Plot Uji Normalitas
Sumber: Data Primer diolah

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

- a) Jika nilai VIF > 10 dan nilai *tolerance value* < 0,10 maka terjadi gejala multikoliniearitas
 - b) Jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance value* > 0,10 maka tidak terjadi gejala multikoliniearitas.
- Adapun hasil uji dengan menggunakan SPSS Versi 26 sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan *Collinearity Statistic* Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Dependen

Variabel	Colinerity Statistics	
	Tolerance	VIF
Disiplin (X1)	0.682	1.467
Motivasi (X2)	0.682	1.467

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Adapun ketentuannya terjadi dan tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika variabel independen memiliki nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- b. Jika variabel independen memiliki nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan *Uji Glejser Coefficients*^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.143	1.995		-.573	.569
Disiplin (X1)	-.008	.049	-.028	-.171	.865
Motivasi (X2)	.086	.062	.226	1.380	.174

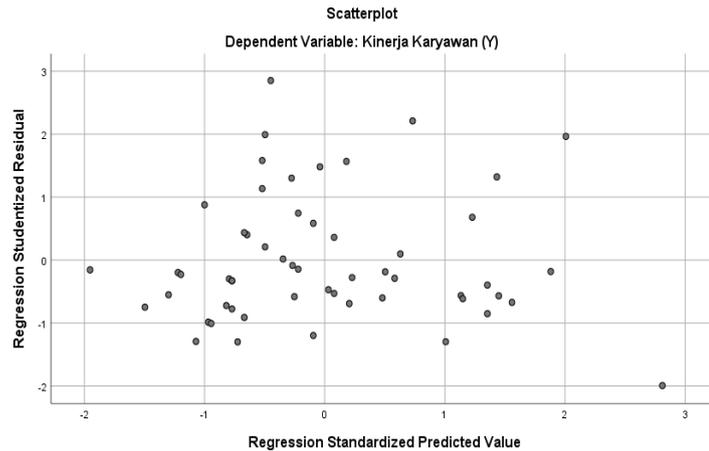
a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel disiplin (X₁) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,865 dan motivasi (X₂) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,174 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan:

Jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti gelombang besar melebar dan menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar anggota sampel. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan pengujian *Durbin-Watson (DW)* dengan membandingkan antara nilai *Durbin-Watson* dengan kriteria atau pedoman dalam interpretasi. Adapun kriteria pedoman Uji *Durbin-Watson (DW test)* yang menjadi acuannya adalah sebagai berikut ini:

Tabel 4. Pedoman Interpretasi Uji Durbin-Watson

Kriteria	Keterangan
< 1,000	Ada autokorelasi
1,100 – 1,560	Tanpa kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa kesimpulan
> 2,900	Ada autokorelasi

Sumber: Sugiyono (2016:184)

Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.792 ^a	.627	.613	2.269	2.049

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2.049 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

Pengujian Hipotesis.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)
Coefficients^a

Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients
-----------------------------	---------------------------

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	8.319	3.367		2.471	.017
Disiplin (X1)	.432	.083	.535	5.211	.000
Motivasi (X2)	.364	.105	.356	3.470	.001

Sumber: Data Primer diolah, 2020

1. Hasil uji pengaruh disiplin (X_1) terhadap kinerja karyawan(Y) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (5,211 > 2,007) dengan nilai $p\ value < Sig.0,05$ atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Zillion Tech Indonesia.
2. Hasil uji pengaruh motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (3,470 > 2,007) dengan nilai $p\ value < Sig.0,05$ atau (0,001 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Zillion Tech Indonesia.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).

Tabel 7. Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan
Antara Disiplin (X_1) dan Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	450.142	2	225.071	43.705	.000 ^b
	Residual	267.785	52	5.150		
	Total	717.927	54			

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Hasil uji simultan (Uji F) diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (43,705 > 3,180), hal ini juga diperkuat dengan $p\ value < Sig.0,05$ atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Zillion Tech Indonesia

SIMPULAN

1. Hasil uji parsial pengaruh antara disiplin (X_1) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (5,211 > 2,007) dan signifikansi <0,05 (0,000 < 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Zillion Tech Indonesia.. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 15.914 + 0,594 X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,735 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,541 atau sebesar 54,1% sedangkan sisanya sebesar 45,9% dipengaruhi oleh faktor lain.
2. Hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (3,470 > 2,007) dan signifikansi <0,05 (0,001 < 0,05). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Zillion Tech Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 12,814 + 0,672 X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,657 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,432 atau sebesar 43,2% sedangkan sisanya sebesar 56,8% dipengaruhi oleh faktor lain.
3. Hasil Uji hipotesis simultan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (43,705 > 3,180). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Zillion Tech Indonesia. Hal ini diperkuat oleh regresi linier berganda $Y = 8,319 + 0,432X_1 + 0,364X_2$ dengan kontribusi pengaruh secara simutan sebesar 62,7%.

DAFTAR PUSTAKA

- Afni Can, Yasri “Pengaruh Motivasi Kerja Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Negara” Jurnal Ekonomi Vol.1 No.4 2016
- Agustina, Jurnal Administrasi Bisnis (2014), ISSN: 2355-5408 Vol.2 No.3, ”Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Dwimitra Palma Lestari Samarinda”
- Algifari (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Christrian Katiandagho, “Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sulutenggo area Manado” Vol.2, No.3, September 2014
- Dr. Kasmir (2015), *Analisis Laporan Keuangan*. Yogyakarta: Liberty
- Fahmi, Irham, “*Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*”, Alfabeta, Bandung,
- Hasibuan, Melayu S.P, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, edisi revisi, cetakan keenam belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2016
- Imam Ghozali (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Ismail Usman, Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, ISSN:2355-5408. Vol. 4, No.3, 2016: 911-922. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Allo Jaya di Bontang”
- Istijanto (2014) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Kharis Ismu Fadli (2011). *Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan Online*. Semarang : Skripsi Universitas Diponegoro
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- N.Lilis Suryani S.E.,M.M. 2018., “Pengaruh Pelatihan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan” Jurnal JENIUS Vol. 1. No.2, Januari 2018
- Rao Purba, (2012). *Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis*, The Asian.
- Rivai Veithzal (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. (2015) *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Samsudin, H, Sadeli. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Pustaka Setia.
- Santoso, Slamet. (2015). *Statistik Ekonomi Plus Aplikasi SPSS*. Ponorogo: Umpo
- Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Singgih Santoso (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sudjana (2014) *Metode Statistika*, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, “Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D”, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung, 2017.
- Suharsimi Arikunto (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suhartanto (2014). *Metode Riset Pemasaran*. Bandung: Alfabeta
- Veithzal Rivai (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Veithzal Rivai, “*Proses Arti Pelatihan*”. Jakarta, 2014 .
- Wibowo, “*Manajemen Kinerja*”, Edisi IV, cetakan ke-4, Jakarta 2014.