



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MATRA ADHIRAYA NUSANTARA JAKARTA

Putri Nilam Kencana

Dosen Prodi Manajemen Universitas Pamulang

Email: dosen01877@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Matra Adhiraya Nusantara Jakarta. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode Asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Matra Adhiraya Nusantara Jakarta. Adapun jumlah sampel yang digunakan sebanyak 63 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik analisis data menggunakan analisis regresi. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan diperoleh hasil variabel Motivasi (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y), dengan bukti dari hasil uji parsial (uji t) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,320 > 2,003$) dan nilai signifikansi $< standard\ error$ $0,24 < 0,05$. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan diperoleh hasil bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y), dengan bukti dari hasil uji parsial (uji t) yang diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,763 > 2,003$) dan nilai signifikansi $< standard\ error$ $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y), dapat dilihat dari hasil uji simultan (uji F) diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($58,444 > 3,138$) dan nilai signifikansi $< standard\ error$ ($0,000 < 0,05$).

Kata Kunci : Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance at PT Matra Adhiraya Nusantara Jakarta. This type of research is quantitative research with associative methods. The population in this study were all employees of PT Matra Adhiraya Nusantara Jakarta. The number of samples used were 63 respondents. Data collection techniques using questionnaires and data analysis techniques using regression analysis. Based on the research that has been done, the results of the motivation variable (X_1) partially have a positive and significant effect on performance (Y). $0.24 < 0.05$. Based on the research that has been done, the results show that the Work Discipline variable (X_2) partially has a positive and significant effect on performance (Y), with evidence from the results of the partial test (t test) obtained $t_{count} > t_{table}$ ($3.763 > 2.003$) and a significance value $< standard\ error$ $0.000 < 0.05$. Based on the results of the study, it was found that the variables Motivation (X_1) and Work Discipline (X_2) simultaneously had a positive and significant effect on performance (Y). significance $< standard\ error$ ($0.000 < 0.05$).

Keywords : Work Motivation; Work Discipline; Employee Performance



A.PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategi dalam semua kegiatan organisasi. Efektivitas setiap organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku manusia yang menjadi anggotanya. Manusia merupakan sumberdaya yang pertama dan utama bagi setiap organisasi, yang memiliki keunikan persepsi, kepribadian, dan pengalan hidup. Manusia berbeda latar belakang kehidupan, sosial budaya ekonomi, dan politik serta kepercayaan dan nilai-nilai yang dianutnya. Seperti yang diketahui selama ini, organisasi lebih banyak menghadapi masalah-masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia apabila dibandingkan dengan sumber daya ekonomi lainnya, karena dalam mengelola sumber daya manusia tidak bisa disamakan dengan mesin, material dan dana yang sifatnya hanya masalah teknis saja. Masalah-masalah yang timbul dari sebuah organisasi pada umumnya adalah dalam ruang lingkup pengelolaan karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Priansa (2018:269) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Pentingnya kinerja karyawan, sehingga sering kali kinerja karyawan menjadi masalah yang harus dihadapi dan di selesaikan guna membantu perusahaan di dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan bukan hanya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya tetapi termasuk proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja karyawan dikatakan penting, karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan.

Wibowo (2017:322) menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan dan menunjukkan intensitas bersifat terus menerus serta adanya tujuan. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Pemberian motivasi kerja kepada karyawan dapat dilakukan dengan pemenuhan kebutuhan sebagai dasar dalam melakukan kerja dan komunikasi persuasif, sehingga karyawan memiliki motivasi yang tinggi dan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi.

Disiplin kerja Menurut Sutrisno (2009:87) adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka karyawan akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian terdahulu dari Vidriansyah (2014), Apriani dan Hartoyo (2012), Muawanah (2016), Julianingrum (2013), Sajangbati (2013), Kurniawan dan Alimudin (2015) yang menyimpulkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



B. TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2016) Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Dalam hal ini, motif berarti kehendak atau tujuan yang ingin dicapai. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka. Menurut Suwardi dan Utomo, (2011) Motivasi kerja yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi karena pegawai akan melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya atas dasar kesadaran. Menurut Hartatik (2018:160), “motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal”.

Disiplin Kerja

Pengertian disiplin kerja menurut Sutrisno (2009), disiplin kerja karyawan adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada. Disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis. Menurut Rivai (2011), “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Hasibuan (2019:193), “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Kinerja Karyawan

Menurut Wilson (2015) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan-tujuan yang disebut juga sebagai standar (*job standard*). Menurut Mangkunegara (2014), mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Menurut Hamali (2016). menyatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja berarti pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Dapat juga diartikan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan dan keberhasilan organisasi dengan tidak melanggar hukum sesuai dengan etika yang berlaku.

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. (Sugiyono 2016:93). Adapun hipotesis yang diambil penulis adalah: terdapat pengaruh positif dan negative antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Matra Adhiraya Nusantara Jakarta. Berikut adalah hipotesis penelitian yang akan diuji oleh penulis :

H_{01} : Diduga tidak terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matra Adhiraya Nusantara Jakarta.

H_{a1} : Diduga terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matra Adhiraya Nusantara Jakarta.



- H_{02} : Diduga tidak terdapat pengaruh Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Matra Adhiraya Nusantara Jakarta.
- H_{a2} : Diduga terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matra Adhiraya Nusantara Jakarta.
- H_{03} : Diduga tidak terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matra Adhiraya Nusantara Jakarta.
- H_{a3} : Diduga terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matra Adhiraya Nusantara Jakarta.

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Menurut Sugiyono (2017:2) metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan kegunaan tertentu. Menurut Sugiyono (2017:14) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2017:44) yaitu “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Matra Adhiraya Nusantara Jakarta. Adapun jumlah sampel yang digunakan sebanyak 63 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik analisis data menggunakan analisis regresi. Pengolahan data statistik menggunakan SPSS versi 26.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_1) dan (X_2) terhadap variabel (Y). Da;am penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan(Y) baik secara parsial maupun simultan. Berikut ini hasil olahan data regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 25 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.021	2.776		1.808	.076
	Motivasi	.281	.121	.322	2.320	.024
	Disiplin Kerja	.520	.138	.523	3.763	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2022

$$Y = 5,021 + 0,281X_1 + 0,520X_2$$

Nilai persamaan berikut dapat diartikan:



1. Konstantanya adalah 5,021 yang artinya jika pekerja di PT Matra Adhiraya Nusantara Jakarta kurang motivasi dan disiplin kerja, konsistensi nilai kinerja karyawan di PT Matra Adhiraya Nusantara Jakarta (Y) adalah 5,021
2. Koefisien regresi sebesar 0,281 menunjukkan variabel X1 memiliki hubungan searah dengan Y dan akan meningkatkan kinerja karyawan pada organisasi PT Matra Adhiraya Nusantara Jakarta (Y).
3. Koefisien regresi X2 positif sebesar 0,520 menunjukkan bahwa variabel X2 memiliki hubungan searah dengan Y dan akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Matra Adhiraya Nusantara Jakarta (Y).

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Pengujian hipotesis Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan t hitung dengan t tabel yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai t hitung < t tabel : berarti H0 diterima dan Ha ditolak.
2. Jika nilai t hitung > t tabel : berarti H0 ditolak dan Ha diterima.

Berdasarkan pengambilan keputusan bahwa rumus untuk mencari nilai t tabel $(\alpha/2;n-k-1) = t(0,025;63-2-1) = t(0,025;60)$ dan didapatkan nilai t tabel 2,003.

Tabel 2 Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.021	2.776		1.808	.076
Motivasi	.281	.121	.322	2.320	.024
Disiplin Kerja	.520	.138	.523	3.763	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas nilai signifikansi pada variabel Motivasi Kerja (X1) yaitu sebesar $0,024 < 0,05$. Diketahui nilai t hitung sebesar 2,320 dan nilai t tabel $= (\alpha/2;n-k-1) = t(0,025;63-2-1) = t(0,025;60)$ sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 2,003 Dinulatkan menjadi 2,003, dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung > t tabel ($2,320 > 2,003$) maka H0 ditolak dan H1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh secara parsial antara Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Matra Adhiraya Nusantara Jakarta Barat secara parsial diterima.

Pada variabel Disiplin Kerja (X2) yaitu sebesar $0,000 < 0,05$. Diketahui nilai t hitung sebesar 3,763 dan nilai t tabel $= (\alpha/2;n-k-1) = t(0,025;63-2-1) = t(0,025;60)$ sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 2,003 Dinulatkan menjadi 2,003, dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung > t tabel ($3,763 > 2,003$) maka H0 ditolak dan H1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh secara parsial antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Matra Adhiraya Nusantara Jakarta Barat secara parsial diterima

2. Uji Simultan (Uji F)

Untuk pengujian pengaruh variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan Kinerja Karyawan pada PT Matra Adhiraya Nusantara Jakarta dilakukan dengan ujistatistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut:



1. Jika nilai F hitung < F tabel berarti H0 diterima dan Ha3 ditolak.
2. Jika nilai F hitung > F tabel berarti H0 ditolak dan Ha3 diterima.

Untuk menentukan besarnya F tabel dicari dengan ketentuan $F_{tabel} = F_{(kn-k)}$, maka diperoleh $F_{(2; 63-2)} = 61$, jadi $F_{tabel} = 3,138$. Kriteria bisa dikatakan signifikan jika nilai F hitung > F tabel atau ρ value < Sig.0,05. Rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H03 = 0 Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi Kerja dan

Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Matra Adhiraya Nusantara Jakarta

Ha3 ≠ 0 Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi Kerja dan Disiplin

Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Matra Adhiraya Nusantara Jakarta

Uji F dilakukan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh bersama (simultan) variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 3 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	767.998	2	383.999	58.444	.000 ^b
	Residual	394.225	60	6.570		
	Total	1162.222	62			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2022

Diketahui nilai signifikansi pada tabel diatas diperoleh hasil sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} sebesar 58,444. Nilai F_{tabel} sebesar $F_{(k;n-k)} = F_{(2;63-2)}$ diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,138 dapat disimpulkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($58,444 > 3,138$) yang artinya H0 ditolak dan H1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat Pengaruh secara simultan antara Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Matra Adhiraya Nusantara Jakarta.

E. KESIMPULAN

Kesimpulan

1. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Matra Adhiraya Nusantara Jakarta. Dapat dilihat dari hasil analisis regresi linier sederhana dengan persamaan $Y = 6,088 + 0,663 X_1$ yang memiliki arah positif. Selain itu juga dapat dilihat dari hasil uji parsial (uji t) yang diperoleh nilai signifikansi $0,024 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,320 > 2,003$).
2. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Matra Adhiraya Nusantara Jakarta. Dapat dilihat dari hasil analisis regresi linier sederhana dengan persamaan $Y = 9,912 + 0,789 X_2$ yang memiliki arah positif. Selain itu juga dapat dilihat dari hasil uji parsial (uji t) yang diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,763 > 2,003$).
3. Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Matra Adhiraya Nusantara Jakarta. Dapat dilihat dari hasil analisis regresi linier berganda dengan persamaan $Y = 5,021 + 0,281 X_1 + 0,520 X_2 + e$ yang memiliki arah positif. Selain itu juga dapat dilihat dari hasil uji simultan (uji F) yang diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($58,444 > 3,138$).



Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian responden terhadap variabel Motivasi Kerja (X_1), diperoleh nilai rata-rata indikator yang terendah yaitu pada aspek Kemauan dengan pernyataan yang terendah yaitu “Apakah anda menikmati persaingan dalam bekerja” dengan skor yang diperoleh 3,47. Berdasarkan hal tersebut bersaing dalam dunia kerja sangat wajar bahkan sangat penting untuk karir karyawan di PT Matra Adhiraya Nusantara Jakarta. Sehingga karyawan tersebut akan dipromosikan/naik jabatan.
2. Berdasarkan hasil penelitian responden terhadap variabel Disiplin kerja (X_2), diperoleh nilai rata-rata indikator yang terendah yaitu pada aspek Tingkat Absensi dengan pernyataan yang terendah yaitu “Apakah karyawan banyak yang tidak hadir tanpa keterangan” dengan skor yang diperoleh sebesar 3,51. Berdasarkan hasil tersebut pimpinan pada PT Matra Adhiraya Nusantara Jakarta dituntut untuk bersikap lebih tegas kepada para karyawannya dengan memberikan sanksi terhadap pelanggaran karyawan atas ketidak hadirannya karyawan tanpa keterangan pada PT Matra Adhiraya Nusantara Jakarta sekalipun pelanggaran tersebut termasuk ke dalam golongan pelanggaran ringan guna menciptakan karyawan yang memiliki sikap disiplin kerja yang tinggi.
3. Berdasarkan hasil penelitian responden terhadap variabel kinerja (Y), diperoleh nilai rata-rata indikator yang terendah yaitu pada aspek Kualitas dengan pernyataan yang terendah yaitu “Apakah karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh pertimbangan, cermat dan teliti” dengan skor sebesar 4,05. Berdasarkan hal tersebut karyawan diharuskan memiliki targetnya sendiri dalam menyelesaikan tugasnya dengan penuh pertimbangan, cermat dan teliti sehingga diharapkan mampu menyelesaikan keseluruhan tugasnya sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan supaya tujuan dari PT Matra Adhiraya Nusantara Jakarta dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi, Pandi, 2016, Concept And Indicator Human Resourcer Management For Management Research, Cetakan Ke-1, Cv Budi Utama Yogyakarta
- Anisa Nurdina. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Cluster Pamulang, *Jurnal Ekonomi Unpam*, 6(4), 2063-3559.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas*. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Any Meilawati Ayu Ningtias. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan, *Jurnal Ekonomi Unpam*,1(3), 2775-6025.
- Danang Sunyoto. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Donni Juni Priansa (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta
- Edy Sutrisno (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fahmi Susanti. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Tumbuh Kembang Yamet Pamulang, *Jurnal Ekonomi Unpam*, 2(2), 2227- 3962.



- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jazuli Mukhtar. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Pondok Pesantren Asshiddiqiyah Jakarta, *Jurnal Ekonomi Unpam*, 1(3), 2855-5453.
- Kencana, P. N., Asmalah, L., & Munadjat, B. (2021). The Effect of Discipline and Work Motivation on Work Productivity on Shaza Depok Employees. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 3(4), 68-75.
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Yrama Widya.
- Rukhayati (2018).Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise, *Jurnal Sinar Manajemen*, Vol:5
- Sedarmayanti, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil cetakan kelima. Refika. Aditama, Bandung.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Simanjuntak, P.J.2011. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Lembaga Penerbit Univ. Indonesia, Jakarta.
- Sinambela. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Singodimedjo. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: SMMAS.
- Sondang P. Siagian. 2016. Sistem Informasi Manajemen, Bumi Aksara. Jakarta.
- Siswanto, B. (2018). *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.
- Terry, George, R. & Lesli W Rue. (2016). Dasar-dasar Manajemen/ George R Terry dan Leslie W Rue diterjemahkan oleh G.A Ticoalu. – Cet. 11 -. Jakarta: Bumi Angkasa.
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Wibowo (2017).Manajemen Kinerja . Jakarta: Raja Grafindo Persada