



PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT AJ CENTRAL ASIA RAYA CABANG JAKARTA

Muhammad Arief

Fakultas Ekonomi dan Bisnis., Universitas Pamulang
Corresponding author: dosen0234@unpam.ac.id

ABSTRACT

Purpose. *This study aims to examine the influence of work motivation and discipline on employee performance at Pt Aj Central Asia Raya Jakarta Branch.*

Methods. *The method used is descriptive associative method. The sampling technique used is saturated sampling with a sample of 50 respondents. Data analysis using multiple linear regression analysis.*

Findings. *The results of this study are motivation has a positive and significant effect on employee performance. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously there is a positive and significant effect simultaneously motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance at PT. Aj Central Asia Raya Jakarta Branch.*

Implication. *The implication in this study is that to improve employee performance it is possible not only to increase work motivation, but also to pay attention to employee work discipline, because in this research, these two variables have a significant effect on employee performance.*

Keywords. *Motivation; Work Discipline; Employee performance.*

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt Aj Central Asia Raya Cabang Jakarta.

Metode. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh dengan sampel sebanyak 50 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil. Hasil penelitian ini adalah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aj Central Asia Raya Cabang Jakarta.

Implikasi. Implikasi dalam penelitian ini bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan dimungkinkan bukan hanya dilakukan dengan peningkatan motivasi kerja saja, tetapi perlu diperhatikan juga disiplin kerja karyawan, karena dalam penelitian ini, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci. Motivasi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan komponen penting dari manajemen organisasi, oleh karena itu manajemen yang baik diperlukan agar organisasi dapat terus beroperasi secara efektif dan memenuhi harapan. Jenis dan karakter setiap orang serta lingkungannya berperan dalam kekuatan sumber daya manusia. Setelah sebuah organisasi didirikan, semua anggotanya berkewajiban untuk bekerja menuju tujuan yang telah disepakati bersama yang telah ditentukan. Kinerja tenaga kerja saat ini berdampak pada hasil yang dicapai organisasi. dalam pengendalian sumber daya manusia. Seseorang yang memiliki pengalaman tingkat tinggi di sektor yang diperlukan akan dapat mengelola operasi bisnis secara efisien, (Rahmawati et al, 2023).

Mangkunegara (2017), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rendahnya suatu kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan suatu masalah yang banyak dijumpai dalam perusahaan. Rendahnya kinerja menjadi salah satu : yang mencerminkan dari ketidak keberhasilan perusahaan dalam mengembangkan karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan, ini akan menjadi ancaman serius bagi perusahaan apabila kinerja karyawan tidak segera diperbaiki.

Motivasi merupakan masalah yang kompleks pada organisasi atau perusahaan, karena motivasi pada setiap karyawan berbeda beda satu dengan yang lainnya. Menurut Sutrisno, (2017) 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. Manusia merupakan makhluk yang unik secara fisik maupun mental. Untuk itu seorang pimpinan harus mengetahui motivasi kerja karyawannya, karena faktor ini penting untuk mengoptimalkan kinerja, yang pada akhirnya untuk mencapai tujuan organisasi, motivasi adalah sebagai suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai tujuan. Peningkatan kinerja karyawan mempengaruhi motivasi kerja. Motivasi yakni bentuk inisiatif pada diri individu guna melakukan dan memenuhi tugas pekerjaannya serta dengan diharapkan adanya motivasi, karyawan menjadi lebih aktif dan kreatif dalam bekerja (Kilvin & Siagian, 2020).

Sinambela (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa adanya pengawasan dari atasan. Seorang karyawan yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Masalah yang terjadi kurangnya kedisiplinan yaitu, masih banyak karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan masih ada karyawan pulang tidak pada waktunya, masih ada karyawan yang sering mangkir kerja dengan berbagai alasan. Disiplin kerja yakni jadi unsur yang utama dalam kesuksesan kinerja pegawai. Pernyataan yang terdukung oleh (Fitriana & Siagian, 2020) yakni kinerja yang maksimal dihasilkan dari adanya tingkat disiplin yang tinggi.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja yang di lakukan oleh Kasim, et al (2016), Pawirosuarto, et al (2017), Prameswari (2015) dna Vidriyansyah (2014) menunjukkan hasil motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Hayati (2014) menunjukkan hasil motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian mengenai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan umumnya menghasilkan hubungan yang positif, yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Pawirosumarto, et al (2017), Mangkunegara dan Waris (2015), Kasim, et al (2016), Sofyan, et al (2016) dan Prameswari (2015). Namun terdapat perbedaan hasil dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2013) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, penelitian ini didasarkan pada research gap dari penelitian terdahulu maka penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt Aj Central Asia Raya Cabang Jakarta.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Motivasi

Menurut Afandi (2018 : 23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Sedangkan menurut Mulyadi (2016:115), bahwa Motivasi merupakan sebuah dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat dalam mewujudkan target dan tujuan tertentu.

Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:12) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2017:89) Disiplin adalah sikap tingka laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Kinerja Karyawan

Seperti yang dikemukakan Widodo (2015:131), kinerja merupakan hasil dari sebuah pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa material atau fisik, maupun non material atau non fisik. Sedangkan menurut Prawirosentono (dalam Sinambela, 2017:481), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam usaha mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara tidak melanggar hukum, legal, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Hipotesis

Pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Kasim, et al (2016), Prameswari (2015) dan Pawirosumarto, et al (2017) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H1: Terdapat Pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Pt Aj Central Asia Raya Cabang Jakarta

Penelitian yang dilakukan oleh Pawirosumarto, et al (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga

sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sofyan, et al (2016) yang juga menyatakan variabel disiplin kerja menjadi perhatian utama karena memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan adanya hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

H2: Terdapat Pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt Aj Central Asia Raya Cabang Jakarta.

Penelitian yang dilakukan oleh Fitriana, E., & Siagian, M. (2020) menyatakan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Bagaskara & Rahardja (2018) juga menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3: Terdapat Pengaruh positif dan signifikan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt Aj Central Asia Raya Cabang Jakarta.

3. Metode Penelitian

Pengujian ini yakni jenis pengujian kuantitatif. Lokasi objek di pengujian ini yaitu Pt Aj Central Asia Raya Cabang Jakarta. Populasi dari pengujian ini yakni seluruh pegawai Pt Aj Central Asia Raya Cabang Jakarta sejumlah 50 orang. Di pengujian ini, peneliti mempergunakan teknik sampel jenuh yakni keseluruhan populasi dipakaikan selaku sampel (Sujarweni Wiratna, 2020). Pengujian ini mempergunakan kuesioner selaku data primer guna memperoleh data, kuesioner disebarkan pada 50 responden yaitu pegawai Pt Aj Central Asia Raya Cabang Jakarta dan data pendukung yang bersumber dari HRD Pt Aj Central Asia Raya Cabang Jakarta seperti data absensi karyawan, data jumlah karyawan, data pencapaian target. Penelitian ini menggunakan Program SPSS 26.0 untuk mengolah data.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel

No	Kuesioner	R hitung	R tabel	Keputusan
Motivasi				
1	P1	0.693	0.2787	Valid
2	P2	0.813	0.2787	Valid
3	P3	0.733	0.2787	Valid
4	P4	0.804	0.2787	Valid
5	P5	0.851	0.2787	Valid
6	P6	0.839	0.2787	Valid
7	P7	0.835	0.2787	Valid
8	P8	0.848	0.2787	Valid
9	P9	0.512	0.2787	Valid
10	P10	0.837	0.2787	Valid
Disiplin Kerja				
1	P1	0.579	0.2787	Valid
2	P2	0.560	0.2787	Valid
3	P3	0.619	0.2787	Valid
4	P4	0.556	0.2787	Valid
5	P5	0.685	0.2787	Valid
6	P6	0.551	0.2787	Valid
7	P7	0.648	0.2787	Valid
8	P8	0.730	0.2787	Valid

No	Kuesioner	R hitung	R tabel	Keputusan
Kinerja Karyawan				
1	P1	0.657	0.2787	Valid
2	P2	0.530	0.2787	Valid
3	P3	0.715	0.2787	Valid
4	P4	0.631	0.2787	Valid
5	P5	0.536	0.2787	Valid
6	P6	0.756	0.2787	Valid
7	P7	0.657	0.2787	Valid
8	P8	0.830	0.2787	Valid
9	P9	0.722	0.2787	Valid
10	P10	0.821	0.2787	Valid

Sumber: Hasil olahan data SPSS (2023)

Berdasarkan data pada tabel 1 diatas, seluruh variabel diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.2787), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	0.947	0.600	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.864	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.914	0.600	Reliabel

Sumber: Hasil olahan data SPSS (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 2 di atas, menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbatch Alpha* lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

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

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.36528035
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.084
	Negative	-.099
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance

Sumber: Hasil olahan data SPSS (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 3 di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,200 > 0,050). Dengan demikian maka Ho diterima yang berarti dataresidual berdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Motivasi (X1)	0,678	1,475
Disiplin Kerja (X2)	0,678	1,475

Sumber: Hasil olahan data SPSS (2023)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel 4 di atas diperoleh nilai tolerance variabel motivasi sebesar 0,678 dan disiplin kerja sebesar 0,678, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel motivasi sebesar 1,475 serta variabel disiplin kerja sebesar 1,475 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.148	2.293		1.809	.077
	Motivasi	-.024	.038	-.107	-.612	.544
	Disiplin Kerja	-.042	.080	-.092	-.526	.602

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Hasil olahan data SPSS (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5 di atas, *glejser* test model pada variabel motivasi (X1) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,544 dan disiplin kerja (X2) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,602 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak untuk dipakai sebagai data penelitian.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.957	3.391		1.757	.085
	Motivasi (X1)	.122	.057	.197	2.152	.037
	Disiplin Kerja (X2)	.941	.119	.728	7.941	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil olahan data SPSS (2023)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel 6 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 5.957 + 0.122X_1 + 0.941X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 5.957 diartikan bahwa jika variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 5.957 *point*. Nilai motivasi (X1) 0.122 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2) maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.122 *point*. Nilai disiplin kerja (X2) 0.941 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X1), maka setiap perubahan

1 unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.941 point.

Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.856 ^a	.732	.721	2.41508

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X1)

Sumber: Hasil olahan data SPSS (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 7 di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0.732 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 73.2% sedangkan sisanya sebesar (100-73.2%) =26,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Uji Hipotesis

Uji T Parsial

Tabel 8 Hasil Uji T Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.957	3.391		1.757	.085
	Motivasi (X1)	.122	.057	.197	2.152	.037
	Disiplin Kerja (X2)	.941	.119	.728	7.941	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil olahan data SPSS (2023)

Hasil pengujian pada tabel 8 diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (2.152 > 1,678) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig.0,050 atau (0,037 < 0,050), hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan disiplin kerja diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7.941 > 1,678) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig.0,050 atau (0,00 < 0,050), hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji F Simultan

Tabel 9 Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	749.387	2	374.693	64.241	.000 ^b
	Residual	274.133	47	5.833		
	Total	1023.520	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X1)

Sumber: Hasil olahan data SPSS (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 9 di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (64,241 > 3,195), hal ini juga diperkuat dengan p value < Sig 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H03 ditolak dan Ha3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syarah Amalia (2016), dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji t pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nova Syafrina (2017), dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru.

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda bahwa variabel Motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) memiliki pengaruh yang signifikan. Artinya apabila variabel disiplin kerja dan motivasi kerja ditingkatkan maka variabel kinerja pegawai akan meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wairooy (2017), dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VIII Makassar. Hasil penelitian ini pun sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fadhil (2018), dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan pada AJB Bumiputera.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Penelitian ini hanya terbatas pada motivasi dan disiplin kerja saja, sedangkan masih banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

6. Kesimpulan

Hasil penelitian ini adalah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AJ Central Asia Raya Cabang Jakarta.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(1), 40-47
- Fitriana, E., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Hosindo Sejahtera. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 4 No. 3, 181.
- Kasim, et al (2016). Relationships of Work Discipline, Leadership, Training and Motivation to Performance of Employee Administration Abepura Hospital Papua. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research*, 154-164.
- Kilvin, & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Sintera di Kota Batam. 7(1), 206-219.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rasdakarya.
- Mangkunegara, A. P., & Waris, A. (2015). Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company. *Procedia - Social and Behavior Sciences* Vol. 211, 1240-1251.
- Masud, F. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional: Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Moekijat. (2010). *Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Pawirosumarto, et al (2017). Factors Affecting Employee Performance of PT. Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management* Vol. 59 Issue 4, 602-614.
- Mulyadi. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: N MEDIA
- Rahmawati, N., Ratnasari, S.R., Azis, D.A., Sutjahjo, G., & Winarso, W. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *DIMENSI*, 12(1).
- Robbins, S. P., Judge, & A., T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U. (2013). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*. Chicester: John Wiley & Sons Ltd.
- Siengthai, S., & Pila-Ngarm, P. (2015). The Interaction Effect of Job Redesign and Job Satisfaction on Employee Performance. *Evidence-Based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship* Vol. 4 Iss. 2, 162-180.
- Sinambela, L.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sofyan, et al (2016). The Effect of Career Development and Working Discipline Towards Working Satisfaction and Employee Performance in The Regional Office of Ministry of Religious Affairs in South Sulawesi. *International Journal of Scientific & Technology Research* Vol. 5, 51-57.
- Sutrisno, H. E. (2017). *Budaya Organisasi dan Kinerja (Ke 1)*. Yogyakarta: Universitas Soerjo Ngawi.
- Wairooy, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1), 15-24
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.