JURNAL ILMIAH SEMARAK

P-ISSN 2615-6849 , E-ISSN 2622-3686

Jurnal Semarak,Vol.9,No 2 Juni 2026 Hal (230-243)

@Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Pagi Sore PIK Jakarta Utara

Miftahul Falah,Fahmi Susanti

Dosen Dan Mahasiswa Program Studi Manajemen S1, Universitas Pamulang

Email : almiftahsyamsurrahman@gmail.com , dosen02024@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat motivasi kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan Rumah Makan Pagi Sore PIK Jakarta Utara. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif Penelitian ini menggunakan aplikasi *Spss 26* sebagai aplikasi olah data Adapun hasil yang diperoleh yaitu (1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y 13,386+0,496 X1, nilai korelasi sebesar 0,781 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat. Nilai kofesien determinasi sebesar 0,609%. Uji Hipotesis diperoleh t hitung 12,237>t tabel 1,985 dan nilai signifikan 0,000<0,05. Dengan demikian Ho1 ditolak dan Hal diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan (2) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan persamaan egresi Y=4,660+0,680 X2, nilai korelasi sebesar 843 artinnya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,710%. Uji Hipotesis diperoleh nilai t hitung 15.327>t tabel 1,985 dan nilai signifikan 0,000 <0,05. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. (3) Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y=5,471+0,130X1+0,537 X2, nilai koefisien korelasi korelasi 0,849 artinya variabel bebas dan variabek terkait memiliki tingkat hubungan yang kuat, nilai koefisien determinasi sebesar 0,720% sedangkan sisannya 28% dipengaruhi faktor lain. Uji Hipotesis diperoleh nilai F hitung 122,384>F tabel 3,090 dan nilai signifikan 0,000<0,05, maka dapat disimpulkan Ho ditolak Ha diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Pagi Sore PIK Jakarta Utara)

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is work motivation and work discipline on employee performance at the PIK Morning Afternoon Restaurant, North Jakarta. The research method used is a quantitative method. This study uses the Spss 26 application as a data processing application. The results obtained are (1) Motivation has a positive and significant effect on employee performance with a regression equation of Y 13.386 + 0.496 X1, a correlation value of 0.781, meaning that the two variables have a strong relationship. The coefficient of determination value is 0.609%. Hypothesis testing obtained t count 12.237> t table 1.985 and a significant value of 0.000 <0.05. Thus Ho1 is rejected and Hal is accepted, meaning that there

JURNAL ILMIAH SEMARAK

P-ISSN 2615-6849 , E-ISSN 2622-3686

Jurnal Semarak,Vol.9,No 2 Juni 2026 Hal (230-243)

@Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

is a positive and significant influence between motivation and employee performance (2) Work discipline has a positive effect on employee performance with a regression equation of Y = 4.660 + 0.680 X2, a correlation value of 843, meaning that the two variables have a strong relationship. The determination coefficient value is 0.710%. Hypothesis Test obtained a calculated t value of 15.327> t table 1.985 and a significant value of 0.000 <0.05. Thus Ho is rejected and Ha is accepted, meaning that there is a positive and significant influence between work discipline and employee performance. (3) Motivation and work discipline have a positive and significant influence on employee performance with the regression equation Y = 5.471 + 0.130X1 + 0.537 X2, the correlation coefficient value of 0.849 means that the independent variable and the related variable have a strong relationship level, the determination coefficient value of 0.720% while the remaining 28% is influenced by other factors. Hypothesis Test obtained a calculated F value of 122.384> F table 3.090 and a significant value of 0.000 <0.05, so it can be concluded that Ho is rejected Ha is accepted, meaning that there is a positive and significant influence simultaneously between motivation and work discipline on employee performance at the Pagi Sore Restaurant. PIK North Jakarta)

Keywords: Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peranan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting di dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia adalah aset utama yang berpengaruh besar terhadap kemajuan organisasi atau instansi Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang di harapkan mampu mengelola sumber daya manusia yang baik untuk menacapai kelangsungan hidup organisasi Dengan kata lain, kekuatan organisasi ditentukan oleh orang-orang yang mendukung organisasi tersebut, baik pada tingkat top, middle, maupun lower manajemen

Kemampuan untuk memberikan perhatian utama kepada sumber daya manusia adalah faktor yang sangat menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah diterapkan Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan tergantung oleh keberhasilan dari individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka Banyak faktor yang dapar mempengaruhi kinerja, antara lain: Disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, insentif, budaya kerja, komunikasi, jabatan, pemberian gizi karyawan, pelatihan, dan masih banyak lainnya Semua faktor itu pasti berpengaruh, ada yang dominan ada juga yang tidak melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyelesaian

Rumah Makan pagi sore dimiliki oleh H Lismar dan H Sabirin. Dua sahabat asal Bukittinggi, Sumatera Barat itu mendirikan usaha rumah makannya dengan berbekal keberanian dan pengalaman di bidang kuliner. Restoran ini pertama kali berdiri pada 1973 di Jalan Jend Sudirman, Palembang, Sumatera Selatan Rumah makan yang awalnya dimulai dari sebuah tempat kecil ini menyediakan berbagai menu berciri khas Minang. Rumah Makan Pagi Sore memiliki visi menjadi rumah makan Padang terbaik dan berkualitas di Indonesia Adapun misinya adalah menjaga citarasa makanan, memberikan pelayanan terbaik, dan memberikan kepuasan terhadap pelanggan Sedangkan,

JURNAL ILMIAH SEMARAK

P-ISSN 2615-6849 , E-ISSN 2622-3686

Jurnal Semarak,Vol.9,No 2 Juni 2026 Hal (230-243)

@Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

tujuannya adalah untuk meningkatkan nilai kepuasan rumah makan di mata para pelanggan (Pagisore, 2024)

Namun berdasarkan observasi awal penelitian, fenomena rendahnya kinerja karyawan RM Pagi Sore PIK Jakarta Utara ditunjukan melalui indikasi rendahnya prestasi : 1) Kurangnya ketelitian pegawai dalam bekerja dimana pegawai sering salah memberikan pesanan makanan dan minuman sehingga menyebabkan keluhan, 2) Pegawai menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan saat membersihkan meja bekas pelanggan sebelumnya sehingga meja menjadi kotor, 3) Tingkat tanggung jawab pegawai dalam memberikan pelayanan sangat rendah sehingga penyelesaian pekerjaan menjadi kurang Baik dari yang diharapkan, 4) Karyawan tidak memanfaatkan waktu kerjanya secara maksimal sehingga menyebabkan tidak targetnya omset restoran, 5) Masih kurangnya perhatian khusus bagi karyawan berprestasi, 6) Kinerja pegawai kurang konsisten dilihat dari fluktuasi omset pada periode 2022-2024, 7) Pelanggaran masih ditemukan, baik pelanggaran keterlambatan datang ke tempat kerja atau pada saat jam kerja, dan masih berada di luar kantor Hal ini menunjukkan ketidaktepatan dalam bekerja yang berujung pada kurangnya kinerja kerja karyawan Sehingga hal ini menjadi urgensi dalam penelitian

Berdasarkan pada latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Pagi Sore PIK"**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang diatas, maka rumusan masalahnya yaitu :

1. Apakah Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Pagi Sore PIK Jakarta Utara ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Pagi Sore PIK Jakarta Utara?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Pagi Sore PIK Jakarta Utara?

C. Tujuan Penelitan

Setelah dibuat rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Pagi Sore PIK Jakarta Utara.
2. Untuk mengetahuio pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Pagi Sore PIK Jakarta Utara.
3. Untuk Untuk mengetahui pengaruh kontribusi motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Pagi Sore PIK Jakarta Utara.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2023) "manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar dapat berfungsi secara efektif dan efisien, dengan tujuan utama mendukung tercapainya sasaran perusahaan, kesejahteraan karyawan, dan kemajuan masyarakat"

Menurut Menurut Mangkunegara (2023) manajemen sumber daya manusia merupakan upaya untuk mengelola dan mengembangkan potensi sumber daya manusia dalam organisasi guna mencapai tujuan jangka panjang yang optimal baik bagi perusahaan, individu, maupun masyarakat secara keseluruhan

Sedangkan Menurut Dessler (2023:11) "manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan yang dirancang untuk merencanakan, merekrut,

JURNAL ILMIAH SEMARAK

P-ISSN 2615-6849 , E-ISSN 2622-3686

Jurnal Semarak,Vol.9,No 2 Juni 2026 Hal (230-243)

@Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas, guna mencapai tujuan organisasi secara optimal"

Berdasarkan pemaparan menurut para ahli di atas maka penulis menarik kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia sangat dibutuhkan di setiap organisasi, mengingat pentingnya manajemen sumber daya manusia berguna untuk mengatur serta mengalokasikan tanggung jawab serta pekerjaan-pekerjaan agar berlangsung secara tepat sasaran dan tentu saja dijalankan dengan seefektif dan seefisien mungkin agar tujuan- tujuan perusahaan dapat terwujud dengan baik

B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:21), Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, kompensasi,, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian

1. Perencanaan
   Perencanaan merupakan kegiatan merencanakan mengenai tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam membantu terwujudnya tujuan sebuah organisasi.
2. Pengorganisasian
   Pengorganisasian merupakan kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagian organisasi.
3. Pengarahan
   Pengarahan merupakan kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu agar tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat
4. Pengendalian
   Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana
5. Pengembangan
   Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan karyawan
6. Kompensasi
   Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang sudah diberikan kepada organisasi
7. Pemeliharaan
   Pemeliharaan merupakan kegiatan memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar tetap mau bekerja sama sampai pensiun
8. Kedisiplinan
   Kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal
9. Pemberhentian
   Pemberhentian merupakan berakhirnya atau putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan, pemberhentian ini bisa disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya yang mengharuskan untuk berakhirnya masa kerja

C. Motivasi Kerja

Menurut Maslow dalam Sutrisno (2017:55), "Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja"

D. Disiplin Kerja

JURNAL ILMIAH SEMARAK

P-ISSN 2615-6849 , E-ISSN 2622-3686

Jurnal Semarak,Vol.9,No 2 Juni 2026 Hal (230-243)

@Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

Menurut Sinungan (2017:145), menyatakan bahwa "Disiplin kerja sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dimasyarakat"

E. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2019:67), "Kinerja adalah hasil kerja kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya"

F. Hipotesis Penelitian

1. Hubungan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi terhadap karyawan sebenarnya merupakan daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya untuk mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif maupun negatif. Hal tersebut selaras dengan pendapat Menurut Maslow dalam Sutrisno (2017:55) menyatakan bahwa "Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja.

pada penjelasan diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H_1 : Diduga Motivasi Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Pagi Sore PIK Jakarta Utara.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Disiplin kerja mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja. Persepsi karyawan mengenai disiplin kerja secara baik atau tidaknya tergantung kepada peraturan didalam perusahan tersebut. Karena disiplin kerja merupakan sikap dan perbuatan sesuai dengan peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis. Karena tingkat disiplinnya akan mempengaruhi tingkat kinerjanya pula. Hal ini selaras dengan pendapat dari Menurut Hasibuan (2019:193) "Disiplin adalah kesadaran atau kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dari norma-norma sosial yang berlaku.

pada penjelasan diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H_2 : Diduga Disiplin Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Pagi Sore PIK Jakarta Utara.

3. Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting didalam organisasi untuk menjaga jalannya suatu kegiatan dalam organisasi hingga mampu berjalan dengan lancar dan mencapai jalannya tujuan organisasi. Mangkunegara (2023)**:** Menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari kegiatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, yang diukur berdasarkan standar tertentu dan kontribusi terhadap tujuan organisasi." Motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, oleh karena itu dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus selalu memperhatikan tingkat kinerja dengan cara memotivasi dan menerapkan kedisiplinan dalam perusahaan

pada penjelasan diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

JURNAL ILMIAH SEMARAK

P-ISSN 2615-6849 , E-ISSN 2622-3686

Jurnal Semarak,Vol.9,No 2 Juni 2026 Hal (230-243)

@Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

H_3 : Diduga secara simultan Motivasi dan Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Pagi Sore PIK Jakarta Utara.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi yang diberikan oleh pimpinan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Pagi Sore PIK Jakarta Utara, yang beralamat di Jl. Pantai Indah Kapuk, Komplek Rukan Golf Island, Penjaringan, Jakarta Utara. Dengan menggunakan Metode penelitian kuantitatif, peneliti menguji sampel dari populasi, menganalisa data statistik untuk menguji dugaan sementara.

Sugiyono (2022:8) berpendapat "penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan"

Alasan peneliti melakukan di Rumah Makan Pagi Sore PIK Jakarta Utara karena adanya kondisi di Rumah Makan Pagi Sore PIK Jakarta Utara masih memiliki disiplin kerja dan sistem motivasi yang masih kurang baik. Selanjutnya peneliti melakukan observasi langsung kelapangan dan peneliti menemukan beberapa karyawan yang masih kurang disiplin dan juga motivasi yang diberikan oleh atasan masih kurang maksimal

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek Penelitian

Pagi Sore telah berdiri sejak tahun 1973, dan terus mengembangkan diri unruk memastikan cita rasa dan kualitas terbaik Kami melakukan banyak perjalanan untuk mempelajari berbagai hal, termasuk mencari bahan baku pilihan Pagi Sore Restaurant termasuk yang masih menjaga tradisi dan cita rasa asli minang untuk olahan rendangnya Dengan bahan baku terbaik dan bumbu-bumbu yang dipilih secara cermat, rendang selalu menjadi pilihan dan yang paling banyak diminati oleh pelanggan

Berikut adalah visi dan misi dari Rumah Makan Pagi Sore PIK Jakarta Utara:

Visi : Menjadi rumah makan padang terbaik di seluruh Indonesia dengan konsep lokal tapi modern serta pelayanan yang terbaik dan profesional yang mengedepankan kesan ramah, elegan dan mewah

Misi : Menjadi Rumah Makan Padang terdepan di Indonesia yang menawarkan cita rasa masakan khas minang yang berkualitas dengan pelayanan yang efisien dan optimal bagi kepuasan para pelanggannya. Serta memberikan kontribusi bagi masyarakat melalui profesionalisme dan kepedulian terhadap lingkungan.

B. Hasil dan Pembahasan

1. Uji Validitas

a. Hasil Pengujian Validitas Untuk Motivasi Kerja (X1)

Hasil uji validitas variabel motivasi (X1) yang terdiri dari 10 (sepuluh) instrumen dapat di lihat seperti pada tabel dibawah ini

Hasil Uji Validitas Instrument Motivasi Kerja

No	Kuesioner	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	Besarnya gaji yang diproleh sesuai dengan pekerjaan yang anda lakukan	0,706	0,199	Valid
2.	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi memberi motivasi bagi karyawan	0,650	0,199	Valid
3.	Anda merasa aman bekerja di perusahaan ini	0,705	0,199	Valid
4.	Anda dapat menyesuaikan diri dengan baik di lingkungan kerja	0,711	0,199	Valid
5.	Anda menyukai bekerja sama dengan rekan satu tim Anda	0,843	0,199	Valid
6.	Apabila Anda membutuhkan pertolongan terkait pekerjaan rekan sekerja siap membantu	0,696	0,199	Valid
7.	Anda merasa rendah diri jika mengalami kegagalan dalam menjalankan tugas pekerjaan	0,735	0,199	Valid
8.	Rekan sekerja selalu bertindak suportif dan mengapresiasi kerja rekan lainnya	0,650	0,199	Valid
9.	Anda memiliki peluang dan kesempatan untuk dapat mengembangkan keterampilan dan kemampuan anda di Perusahaan	0,720	0,199	Valid
10.	Atasan memberikan kesempatan untuk dapat ikut mengembangkan tujuan perusahaan	0,812	0,199	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Maret 2025

JURNAL ILMIAH SEMARAK

P-ISSN 2615-6849 , E-ISSN 2622-3686

Jurnal Semarak,Vol.9,No 2 Juni 2026 Hal (230-243)

@Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

diasumsikan data perusahaan pada periode waktu yang berbeda adalah sama

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel hasil uji validitas instrumen variabel motivasi (X1) yang terdiri 10 (sepuluh) intrumen menunjukkan seluruh nilai r hitung > 0,199 maka ke 10 (sepuluh) instrumen kuesioner dinyatakan valid artinnya instrumen pernyataan yang di gunakan sudah tepat dalam mengukur variabel penelitian

b. Pengujian Validitas Untuk Disiplin Kerja

Hasil uji validitas variable Disiplin Kerja (X2) yang terdiri dari 10 (sepuluh) instrumen dapat di lihat seperi tabel dibawah ini:

Tabel 4.10
Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2

No	Kuesioner	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	Anda mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,646	0,199	Valid
2.	Anda selalu berangkat kerja, istirahat, dan pulang kerja tepat waktu	0,476	0,199	Valid
3.	Anda berpakaian sesuai dengan peraturan perusahaan	0,707	0,199	Valid
4.	Anda tidak pernah melanggar tata tertib dan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0,539	0,199	Valid
5.	Anda selalu berpedoman terhadap SOP dalam bekerja	0,787	0,199	Valid
6.	Karyawan diwajibkan memakai pakaian dan peralatan kerja sesuai ketentuan yang dibuat	0,557	0,199	Valid
7.	Anda tidak pernah ditegur atasan karena kesalahan kerja	0,649	0,199	Valid
8.	Selama ini pegawai yang tidak menaati prosedur kerja dan melakukan kesalahan akan dikenai sanksi oleh perusahaan	0,687	0,199	Valid
9.	Anda menggunakan fasilitas yang ada di perusahaan sesuai dengan prosedur dan aturan yangberlaku	0,719	0,199	Valid
10.	Anda tidak merasa keberatan jika harus selalu taat dan patuh kepada atasan	0,812	0,199	Valid

Berdasarkan tabel uji validitas instrumen variable Disiplin Kerja (X2) yang terdiri dari 10 (sepuluh) instrumen menunjukan seluruh nilai r hitung > r tabel 0,199 maka ke 10 (sepuluh) instrumen kuesioner dinyatakan valid artinya instrumen pernyataan yang di gunakan sudah tepat dalam mengukur variabel penelitian

c. Pengujian Validitas Untuk Kinerja Karyawan

Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan terdiri dari 7 (delapan) instrumen dapat di lihat seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Instrument Kinerja Karyawan

No	Kuesioner	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	Target pekerjaan dan tugas dari perusahaan dapat anda penuhi dengan baik dan cermat	0,657	0,199	Valid
2.	Saya membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan dan kegiatan	0,684	0,199	Valid
3.	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat Anda capai dengan baik dan optimal	0,775	0,199	Valid
4.	Dengan pengetahuan yang anda miliki, anda dapat menguasai bidang tugas yang anda kerjakan dengan hasil yang baik	0,804	0,199	Valid
5.	Dalam mennyelesaukan pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan	0,651	0,199	Valid
6.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknnya pekerjaan yang akan menjadi beban pekerjaan	0,777	0,199	Valid
7.	Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal	0,583	0,199	Valid

Berdasarkan tabel uji validitas instrumen variable Kinerja Karyawan (Y) yang terdiri dari 8 (delapan) instrumen menunjukan seluruh nilai r hitung > r tabel 0,199 maka ke 8 (delapan) instrumen kuesioner dinyatakan valid artinya instrumen pernyataan yang di gunakan sudah tepat dalam mengukur variabel penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah:

1. Jika nilai Alpha Croncback < 0,6 maka suatu variable dinyatakan tidak reliable
2. Jika nilai Alpha Croncback < 0,6 maka suatu variable dinyatakan reliabel

a. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas variabel motivasi yang terdiri dari 10 (sepuluh)

JURNAL ILMIAH SEMARAK

P-ISSN 2615-6849 , E-ISSN 2622-3686

Jurnal Semarak,Vol.9,No 2 Juni 2026 Hal (230-243)

@Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

instrumen dapat dilihat seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Chronbach Alpha	Standar Kritis Alpa	Keputusan
Motivasi (X1)	0,986	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,843	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,852	0,600	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel hasil uji Reliabilitas untuk variabel motivasi (X1) diperoleh nilai Chronbach Alpha sebesar 0,986, kemudian disiplin kerja (X2) sebesar 0,843 dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,852, dimana semuanya lebih besar dari 0,0600. Maka dengan demikian disimpulkan reliabel

3. 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 tidaknya data yang dipakai dilanjutkan sebagai data penelitian

4. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel independent, adjusted R square yang mendekati satu maka variable independen memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Untuk mengetahui informasi konstribusi besarnnya pengaruh variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Pagi Sore PIK Jakarta Utara dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.24

Hasil Output Uji Koefisien Determinasi X1 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781[a]	0,609	0,605	2,225
a.Predictors: (Constant), MOTIVASI				

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel diatas nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R square sebesar 0,609 yang artinya variabel motivasi (X1) Memberkan konstribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) Sebesar 60,9%, Sedangkan 39,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.25

Hasil Output Uji Koefisien Determinasi X2 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843[a]	0,710	0,707	1,918
a.Predictor: (Constant), DISIPLIN KERJA				

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel diatas nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R square sebesar 0,710 yang artinya variabel disiplin kerja (X2) Memberkan konstribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) Sebesar 71,0%, Sedangkan 29% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.26

Hasil Output Uji Koefisien Determinasi Simultan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate
1	.849[a]	0,720	0,715	1,892
a.Predictors: (Constant),DISIPLIN KERJA,KINERJA KARYAWAN				

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2025)

i koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R square 0,720% $(0,849)^2$ x 100% = 72,0%) maka dapat disimpulkan, variabel (X1) dan disiplin kerja (X2) Memberkan konstribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) Sebesar 72,0%, dan sisannya 28% dipengaruhi factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Uji Hipotesis

a. Uji T (Statistik)

JURNAL ILMIAH SEMARAK

P-ISSN 2615-6849 , E-ISSN 2622-3686

Jurnal Semarak,Vol.9,No 2 Juni 2026 Hal (230-243)

@Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh 2 (dua) variabel dengan bantuan SPSS 26 dengan cara: analyze, regression, linear, selanjutnya memasukan hasil skor jawaban masing variabel (X1 dan X2 serta Y), Ok. Kriteria pengambilan keputusan pada uji t dengan membandingkan t hitung (th) dengan t tabel (tt) dengan taraf signifikansi 5%, berikut cara menentukan nilai t tabel yaitu

Rumus: t (a / 2; n − k)

= 0,025; (98-2)

= 0,025; 96

= 1,985

n = 98 jumlah sampel

a = 5% tingkat signifikan

k = 2 jumlah variabel bebas

; = kemudian t tabel (5%,96) = 1,985 (tabel distribusi t)

a. Jika t hitung > t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima.
b. Jika t hitung< t tabel maka Ho diterima dan Ho ditolak
Berikut Hasil Output SPSS 26 :

a) Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.27

Uji t Motivasi Terhadap Kinerja Karywan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,386	1,625		8,236	0,000
	MOTIVASI (X1)	0,496	0,041	0,781	12,237	0,000

a. Dependent Variabel Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2025)

Kinerja Karyawan mempunyai nilai thitung sebesar 12,237 dan nilai signifikan sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dibuktikan dengan nilai t hitung 12,237 > t tabel 1,985 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Sehingga dapat diambil keputusan keputusan bahwa Ho1 ditolak dan Ha1 diterima

b) Pengaruh Disiplin (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.28

Uji t Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		tandardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,660	1,864		2,499	0,014
	DISIPLIN KERJA X2	0,680	0,044	0,843	15,327	0,000

a.Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2025)

Dapat diketahui Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan mempunyai nilai thitung sebesar 15,327 dan nilai signifikan sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dibuktikan dengan nilai t hitung 15,327 > t tabel 1,985 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Sehingga dapat diambil keputusan keputusan bahwa Ho2 ditolak dan Ha2 diterima.

b. Uji F (Simultan)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X1 dan X2) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel (Y) digunakan uji F. Pengujian hipotesis simultan menggunakan bantuan SPSS 26 dengan cara: menu *analyze*, *regression*, *linear*, selanjutnya memasukan hasil skor jawaban variabel (X1, X2 dan Y), Ok. Untuk mengetahui nilai F, maka diperlukan adannya derajat bebas pembilang dan derajat bebas pennyebut, dengan rumus sebagai berikut:

Degree of freedom (pembilang) = k-1

JURNAL ILMIAH SEMARAK

P-ISSN 2615-6849 , E-ISSN 2622-3686

Jurnal Semarak,Vol.9,No 2 Juni 2026 Hal (230-243)

@Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

Degree of freedom (pennyebut) = n-k n = jumlah sempel penelitian
k = jumlah variabel bebas dan terikat 1 = konstan
Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) 98 dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 3, sehingga diperoleh:
Degree of freedom (pembilang)=3-1=2
Degree of freedom (pennyebut) = 98-3 = 95 Jadi nilai F tabel adalah = 3,092 (terlampir uji F)
Sebagai perbandingan untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan kriteria taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan t hitung dengan t tabel dengan kriteria sebagai berikut:
a. Jika F hitung > F tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak
b. Jika F hitung < F tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima.
Adapun uji simultan F dapat dilihat pada tabel diberikut ini:

Tabel 4.29
Output Uji Hipotesis Simultan F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	876,975	2	438,487	122,384	.000[b]
	Residual	340,372	96	3,583		
	Total	1217,347	98			
a.Dependent Variabel: KINERJA KARYAWAN						
b.Predictors: (Constant) DISIPLIN KERJA,MOTIVASI						

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel ANOVA[a] di atas diketahui nilai F hitung sebesar 101,687 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X1) dan Kinerja Karyawan (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai F hitung 122,384 > F tabel 3,092 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan Ho3 ditolak dan Ha3 diterima.

V. KESIMPULAN& SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini, peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Pagi Sore PIK Jakarta Utara, dibuktikan dengan nilai t hitung 12,237 > t tabel 1,985 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa Ho1 ditolak dan Ha1 diterima)
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Pagi Sore PIK Jakarta Utara, dibuktikan dengan nilai t hitung 15,327 > t tabel 1,985 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan Ho2 ditolak dan Ha2 diterima)
3. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Pagi Sore PIK Jakarta Utara, dengan hasil persamaan regresi linear berganda Y = 5,471 + 0,130X1 + 0,537X2. nilai koefisien korelasi sebesar 0,849% serta nilai koefisien determinasi sebesar 0,720% yang artinya variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,720%, sedangkan sisanya 28% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. dan nilai F hitung 122,384 > F tabel 3,092 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan Ho3 diterima dan Ha3 ditolak)

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti mengajukan beberapa saran. Saran-saran tersebut sebagai berikut

JURNAL ILMIAH SEMARAK

P-ISSN 2615-6849 , E-ISSN 2622-3686

Jurnal Semarak,Vol.9,No 2 Juni 2026 Hal (230-243)

@Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

1. Berdasarkan pada tabel distribusi jawaban responden terkait Motivasi, terdapat skor terendah yaitu pada pernyataan nomor 7 yang menunjukan, karyawan merasa rendah diri jika mengalami kegagalan dalam menjalankan tugas perusahaan, yaitu dengan nilai rata-rara 3,56. Artinnya, mayoritas karyawan yang bekerja di Rumah Makan Pagi Sore PIK Jakarta Utara apabila mengalami kegagalan mereka merasa rendah, mereka merasa tidak aman bekerja diperusahaan dan gaji yang mereka peroleh belum sesuai dengan yang mereka harapkan. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan dorongan secara mental kepada karyawan yang mengalami kegagagalan dalam pekerjaannya dan memberikan ntindakan lanjutan seperti pemberian pelatihan, pengembangan,dan pengawasan secara berkelanjutan agar karyawan bisa mengatasi pekerjaannya dengan baik.
2. Berdasarkan pada tabel distribusi jawaban responden terkait Disiplin kerja, terdapat skor terendah yaitu pada pernyataan nomor 7 yang menunjukan, karyawan tidak pernah ditegur karena kesalahan kerja, yaitu dengan nilai rata-rata 4,01. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan terhadap ketidak disiplinan karyawan masih sangat rendah dengan dibuktikan bahwa kebanyakan karyawan tidak pernah ditegur atas kesalahan yang mereka buat. Hal seperti ini seharusnnya tidak boleh terus berlanjut. Untuk itu perusahaan harus lebih tegas dalam mengawasi karyawan dan memberikan teguran atau hukuman atas kesalahan sesuai dengan peraturan yang berlaku.
3. Berdasarkan pada tabel distribusi jawaban responden terkait Kinerja karyawan, terdapat skor terendah yaitu pada pernyataan nomor 6 yang menunjukan karyawan tidak selalu mennyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknnya pekerjaan yang akan menjadi beban pekerjaan dan karyawan tidak membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan. Yaitu dengan nilai rata-rata 3,70. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan dalam pennyelesaian pekerjaannya tidak memiliki target yang mereka gunakan sehingga pekerjaan yang mereka lakukan selalu terlambat selesai. Hal ini sangat berpengaruh bagi output, pelayanan, serta citra perusahaan kepada pelanggan. Sehingga peruusahaan sebaiknnya membuat target pennyelesaian setiap pekerjaan yang harus diselesaikan untuk masing – masing karyaan, melakukan pengontrolan dan memberikan pemahaman bahwa pennyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu juga akan memudahkan karyawan karena karyawan tidak akan memiliki beban pekerjaan yang terlalu berat

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Abdullah, M. (2019). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta. Aawaja Pressindo

Anwar Prabu Mangkunegara. (2020). *Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan -12* Remaja Rosdakarya: Bandung

Arikunto dan Suharsimi, (2019). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan. Jakarta.* Bumi Aksara

Badriyah, Mila. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia

Dra.Umi Farida, MM. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia ll*. Ponorogo: Edisi 16, Jilid 1. Jakarta: Selemba Empat.

Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2022) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta

Hamali aliyusuf (2021) *Pemahaman SDM CAPS yogyakarta jakarta PT. Bumi angkasa*

Hasibuan, M. S. (2019). *Organisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan,M.S.(2021).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. P. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama. Publisher. Rivai, & Veithzal. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: Rajagrafindo

Robbins, Stephen. P and Marry Coutler. (2016) *Human Resources Managemen*t.

Sedarmayanti, (2022). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung:CV. Mandar Maju.

Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN

Sudjana (2021) *Metode Statistika*, Bandung: Tarsido

Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Administrasi*: Dilengkapi dengan Metode R dan D,Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-15). Alfabeta.

Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Terry,George R dan Leslie W.Rue.(2021). *Dasar-Dasar Manajemen,*penerjemah G.A Ticoalu. Jakarta:PT Bumi Aksara. Umpo Press.

Wibowo, (2021). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada

Widodo, S. E. (2020). *Munajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Jurnal

Abdul rahman safiih, (2020), *Manajemen dan akutansi* volume 15 nomor 2 juli-desember

Desi Kristanti dan Ria Lestari (2019) *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi pada UD. Pratama Karya Kota Kediri*. Jurnal Nusamba, Vol. 4, No. 2. E-ISSN : 2523-0929

Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Modernland Realty, TBK)*. JENIUS: Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia.

Fahmi Susanti, (2019*), Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Tumbuh Kembang Yamet Pamulang* Jurnal Ilmiah,Manajemen SumberDaya Manusia, Vol.2, No. 2

Indria Ukrita, (2017). *Pemberian Kompensasi Terhadap Karyawan di CV.Fortuna Flowers Lubuk Minturun Padang*. Jurnal Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh.

Isyanto, Sungkono, & Destiani. (2014). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, 241.

M. ArdiNupi Hasyim, dkk (2020) *Pengaruh Motivasi dan Disiplin KerjaTerhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kahatex.* Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah,Vol. 3, No. 2. E-ISSN : 2599-3410 P-ISSN : 2614-3259

Mardiana, S., Anismadiyah, V., & Soepandi, A. (2020). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan*. Jurnal KREATIF Unpam, 102-111.

Ningtias, A. M. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan*, Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA), 169-175.

Nurlina, I. (2018*). Analisis Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PPPPTK Bisnis dan Pariwisata, Kemendikbud -Depok.* Jurnal Disrupsi Bisnis, 31-44.

Al Jabar, L., & Pasaribu, V. L. D. (2024). The Strategic Leadership Role of Foundation Leaders in Improving the Quality of Education at Various Levels Education: Case Study on Bi Ashokal Hajar Foundation. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, *7*(2), 63-85.

Amalia, A. F., & Pasaribu, V. L. D. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga terhadap Kepuasan Konsumen pada Pasien Klinik Jakarta Dental Project. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, *7*(9), 13703-13726.

Gunartin, G., Wahyu, I., Hermawati, R., Handayani, R., Pasaribu, V. L., Sunarsi, D., ... & Maddinsyah, A. (2021, January). The Effect of Motivation, Leadership, and Job Satisfaction Toward Employee's Performance in the Directorate General of Immigration of the Central Office of Jakarta. In *Proceedings of the 1st International Conference on Economics Engineering and Social Science, InCEESS 2020, 17-18 July, Bekasi, Indonesia*.

Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap motivasi pegawai serta dampaknya terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Semarak*, *2*(2), 164-183.

Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Batubara, A. S. (2020). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Performa Pegawai Kelurahan Rempoa, Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, *4*(2), 131-138.

Nurdjati, I., & Pasaribu, V. L. D. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhaadap Kinerja Pegawai PT Bank Negara Indonesia Divisi Perencanaan Strategis di Jakarta Pusat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, *5*(2), 151-156.

Syukri, A., Krisnaldy, K., & Pasaribu, V. L. D. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Semarak*, *4*(3), 1-13.

Ramdhani, M. R., & Pasaribu, V. L. D. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Alamanda Duta Hermez. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, *5*(6), 1700-1704.

Pasaribu, V. L. D., Krisnaldy, K., & Warasto, H. N. (2020). Pengaruh Gaya

Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus kelurahan Pisangan Ciputat). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, *3*(1), 96-114.

Pasaribu, V. L. D., & Krisnaldy, K. (2018). Analisis Kepuasan Jama'ah pada Kinerja Dewan Kemakmuran Masjid Al-Hidayah Periode Tahun 2017. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, *6*(4), 41-51.

Putra, B. A., & Pasaribu, V. L. D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tumbakmas Niagasakti. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *6*(1), 3993-3999.

Pasaribu, V. L. D., & Yanuarso, B. P. (2021). Pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Multritran Abadi Srengseng Jakarta Barat periode 2018. *Jurnal Sekretari Universitas Pamulang*, *8*(1), 60-72.

Pasaribu, V. L. D. Krisnaldy (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Hasil Kinerja Karyawan Kelurahan Pisangan Ciputat. In *Prosiding Seminar Nasional*.

Pasaribu, V. L. D., & Krisnaldy, H. N. W. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI.

Pasaribu, V. L. D., & Muslimin, J. M. (2025). Integrative Research Design of Islam and Education: Paradigms, Methodologies, and Approaches (Case Study of the Application of Integrative Islam and Islamic Boarding School Education). *Contemporary Journal of Applied Sciences*, *3*(12).

Syukri, A., & Pasaribu, V. L. D. (2025). The Influence of Training and Work Motivation on Employee Performance at PT. Elang Solusindo. *Contemporary Journal of Applied Sciences*, *3*(12), 863-872.

Santoso, A. B. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasidan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Panin Bank Cabang Pondok Indah. KREATIF: Pemasaran*, Sumber Daya Manusia dan Keuangan, 1-13.

Sifa. Nenden Nurul. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.* Jurnal Unpas.

Sudarso, A. P. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. JENIUS*: Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia.

Sunarto, A. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi di PT. Mitsui Leasing Capita Indonesia,Abdul Muis Jakarta.* Jurnal KREATIF Unpam. 18-38.

Susan, Eri. (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia. Adaara*: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. 953