KAMPUS AKADEMIK PUBLISING
Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi
Vol.3, No.5 September 2026
e-ISSN: 3047-6240, p-ISSN: 3047-6232, Hal 594-610
DOI : https://doi.org/10.61722/jemba.v3i5.3211

Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Borobudur Di Jakarta

Mawar Nadia Fabiola [1], Hafis Laksmana Nur Aldy [2]
[1]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
[2]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
*Penulis Korespondensi: mawarneta14@gmail.com, dosen02460@unpam.ac.id

Abstract *The purpose of this study was to determine the effect of discipline and work motivation on employee performance at the Borobudur Hotel in Jakarta partially and simultaneously. The method used was quantitative. The sampling technique used saturated sampling, namely 53 respondents. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients and hypothesis tests. The results of this study are that discipline has a significant effect on employee performance with the regression equation Y = 20.487 + 0.650X1, a correlation coefficient value of 0.727 (strong), a determination coefficient of 52.9% and a hypothesis test obtained t count > t table, namely (7.572 > 2.008) and a significance of 0.000 < 0.05. Work motivation significantly influences employee performance, as shown in the regression equation Y = 13.517 + 0.774X2, a correlation coefficient of 0.649 (strong), and a determination coefficient of 42.1%. The hypothesis test yielded a calculated t-value > t-table value (6.093 > 2.008) with a significance level of 0.000 < 0.05. Discipline and work motivation simultaneously significantly influence employee performance, as shown in the regression equation Y = 8.617 + 0.472X1 + 0.391X2. The correlation coefficient was 0.773 (strong), and the determination coefficient was 59.7%, while the remaining 40.3% was influenced by other variables. The hypothesis test yielded a calculated F-value > F-table value (37.045 > 3.180) with a significance level of 0.000 < 0.05.*

Keywords*: Discipline, Work Motivation, Employee Performance*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borobudur di Jakarta secara parsial dan simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Tehnik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 53 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi Y = 20,487 + 0,650X_1, nilai koefisien korelasi sebesar 0,727 (kuat), koefisien determinasi sebesar 52,9% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu (7,572 > 2,008) dan signifikansi 0,000 < 0,05. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi Y = 13,517 + 0,774X_2, nilai koefisien korelasi sebesar 0,649 (kuat), koefisien determinasi sebesar 42,1% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu (6,093 > 2,008) dan signifikansi 0,000 < 0,05. Disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 8,617 + 0,472X_1 + 0,391X_2. Nilai koefisien korelasi 0,773 (kuat), koefisien determinasi sebesar 59,7% sedangkan sisanya sebesar 40,3% dipengaruhi variabel lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu (37,045 > 3,180) dan signifikansi 0,000 < 0,05.

Kata kunci: Disiplin, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset suatu organisasi yang paling berharga, karena dengan sumber daya manusia yang dimiliki diharapkan mampu untuk menjawab semua tantangan yang ada, baik dari dalam maupun dari luar organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang diharapkan. Diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik yang mampu mendukung manajamen perusahaan dalam mencapai visi dan misinya secara baik.

Naskah Masuk: 08 September 2026; Revisi: 09 September 2026; Diterima: 10 September 2026; ; Terbit: 17 September 2026

Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya erat kaitannya dengan pelaku internal organisasi itu sendiri, atau lebih tepatnya dengan peran yang sangat strategis yang dimainkan oleh sumber daya manusia dalam menentukan pencapaian kinerja organisasi tersebut. Sumber daya manusia muncul sebagai elemen yang memiliki dampak signifikan terhadap dinamika suatu organisasi. Kehadiran organisasi, yang pada dasarnya dibentuk untuk memenuhi kebutuhan dan aspirasi manusia dalam meraih visinya, dibangun dan dikelola oleh manusia. Oleh karena itu, manusia menjadi faktor penentu utama dalam suatu organisasi.

Dalam hal ini, setiap karyawan memiliki peran krusial dalam mencapai target organisasi. Dengan mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia dan meningkatkan kompetensi individu, organisasi dapat meningkatkan produktivitasnya serta daya saing di pasar. Sumber daya manusia merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, terutama bila mengingat bahwa perusahaan yang aktif disektor pariwisata termasuk dalam industri akomodasi hotel. Pesatnya pertumbuhan pariwisata membuat perusahaan harus menjaga kualitas layanan agar tetap kompetitif. Maka dari itu untuk mengelola sumber daya manusia dengan cermat melibatkan perencanaan karir, pelatihan, evaluasi kinerja, serta perhatian terhadap kebutuhan dan kepuasan karyawan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi, termasuk dalam industri perhotelan. Hotel Borobudur Jakarta sebagai salah satu hotel terkemuka di Indonesia. Dengan sejarah yang kaya dan warisan budaya yang kuat, hotel ini menawarkan pengalaman menginap yang mewah dan layanan yang tak tertandingi. Dikenal karena kemewahannya yang klasik namun tetap modern, Hotel Borobudur Jakarta menawarkan berbagai fasilitas mulai dari restoran mewah hingga ruang pertemuan yang lengkap. Dengan lokasi yang strategis dan pemandangan kota yang memukau, hotel ini menjadi pilihan utama bagi wisatawan dan pelancong bisnis yang menginginkan pengalaman menginap yang istimewa di Jakarta.

Hotel Borobudur Jakarta tentunya memiliki kepentingan yang besar dalam memastikan kinerja karyawan mereka optimal. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

Menurut Afandi (2023:12) Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer atau pimpinan untuk mengubah suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Hasibuan (201237:193) mengemukakan bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja mencerminkan setiap kepatuhan terhadap peraturan dan norma yang berlaku disuatu perusahaan, yang bertujuan untuk meningkatkan dedikasi karyawan dalam mencapai sasaran perusahaan.

Disiplin kerja yang baik ditandai dengan kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan keseriusan dalam menjalankan tugas yang telah diberikan . Dalam konteks Hotel Borobudur Jakarta, penerapan disiplin yang ketat dapat membantu memastikan bahwa layanan yang diberikan kepada tamu selalu memenuhi standar yang tinggi, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada reputasi hotel.

Kecenderungan yang terjadi di lapangan terkait dengan kedisiplinan karyawan sebagaimana hasil pengamatan sementara yang dilakukan di Hotel Borobudur Jakarta menunjukkan adanya berbagai persoalan kedisiplinan. Beberapa masalah terrsebut

mencakup kinerja karyawan yang belum sepenuhnya optimal, karyawan yang bersikap santai selama jam kerja, ketidakpatuhan terhadap jadwal kedatangan dan kepulangan, pelanggaran terhadap prosedur kerja, serta ketidaktaatan dalam mengenakan atribut pakaian kerja yang telah ditentukan.

Selanjutnya terdapat data presensi mengenai disiplin kerja pada Hotel Borobudur Jakarta yang menyebabkan kinerja karyawan menurun

Tabel 1. 1
Data Presensi Karyawan Hotel Borobudur di Jakarta Tahun 2025

Bulan	Izin (hari)	Sakit (hari)	Alfa (hari)	Terlambat (jam)
Januari	36	31	12	45.5
Februari	30	28	10	41
Maret	38	35	14	50.5
April	32	30	9	46
Mei	35	33	11	48.5
Juni	28	25	8	39
Juli	34	37	12	53
Agustus	40	39	13	55.5
September	33	32	10	47
Oktober	31	28	9	44
November	29	24	7	40.5
Desember	27	21	6	38
Total	393	363	121	548.5

Sumber: Department Hotel Borobudur, 2026

Berdasarkan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa data absensi karyawan Hotel Borobudur Jakarta menunjukkan adanya indikasi masalah yang terjadi didalam Perusahan berbentuk Hotel tersebut khususnya disiplin kerja

Tabel 1. 2
Hasil Prasurvey Disiplin Kerja Karyawan Hotel Borobudur Jakarta

No	Indikator	Pernyataan	Jumlah Prasurvey	Setuju		Tidak Setuju	
				Orang	%	Orang	%
1	Taat pada aturan waktu kerja	Karyawan dapat mentaati waktu kehadiran di tempat kerja tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan	30	21	70,0%	9	30,0%
2	Taat pada peraturan perusahaan	Karyawan memahami dan melaksanakan semua Standar Operasional Prosedur (SOP) perusahaan	30	17	56,7%	13	43,3%
3	Taat dalam berperilaku dalam bekerja	Karyawan mampu bertindak focus dalam mengerjakan tugas-tugas saya selama jam kerja tanpa membuang waktu	30	19	63,3%	11	36,7%
4	Taat pada norma hukum	Karyawan dapat bersikap jujur, transparan, dan menghindari segala bentuk kecurangan dalam bekerja	30	22	73,3%	8	26,7%

No	Indikator	Pernyataan	Jumlah Prasurvey	Setuju		Tidak Setuju	
				Orang	%	Orang	%
5	Taat pada peraturan lainnya	Karyawan selalu meminta izin kepada atasan ketika harus meninggalkan tempat kerja pada saat jam operasional.	30	20	66,7%	10	33,3%
Rata-rata				20	66,0%	10	34,0%

Sumber: *Prasurvey* 2026

Berdasarkan hasi prasurvey pada tabel di atas, menunjukkan bahwa ada dari sebanyak 5 (lima) item pernyataan rata-rata yang memberikan jawaban setuju sebanyak 20 orang atau 66,0%, dan sebanyak 10 orang atau 34,0% memberikan jawaban tidak setuju. Ini menggambarkan adanya persoalan rendahnya disiplin kerja karyawan karena kurangnya kesadaran karyawan dalam melaksanakan tugas dan kepatuhan terhadap aturan dan kebiasaan yang berlaku di lingkungan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap responden

Tabel 1.3
Hasil Prasurvey Motivasi Kerja Karyawan Hotel Borobudur Jakarta

No	Indikator	Pernyataan	Jumlah Prasurvey	Setuju		Tidak Setuju	
				Orang	%	Orang	%
1	Kebutuhan fisiologis *(physiological need)*	Pemberian gaji dan bonus yang saya terima dari perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari	30	18	60,0%	9	40,0%
2	Kebutuhan rasa aman *(safety need)*	Saya merasa aman dari bahaya atau risiko fisik selama melakukan pekerjaan	30	20	66,7%	13	33,3%
3	Kebutuhan sosial *(Social need)*	Saya memiliki hubungan kerja yang harmonis dan baik dengan rekan satu tim	30	24	80,0%	11	20,0%
4	Kebutuhan penghargaan *(esteem need)*	Atasan selalu menghargai setiap ide atau masukan yang saya berikan	30	22	73,3%	8	26,7%
5	Kebutuhan aktualisasi diri *(self-actualization need)*	Pekerjaan ini memberikan saya kesempatan untuk mengembangkan potensi dan kreativitas diri	30	23	76,7%	10	23,3%
Rata-rata				21	71,3%	9	28,7%

Sumber: *Prasurvey* 2026

Berdasarkan hasi prasurvey pada tabel di atas, menunjukkan bahwa ada dari sebanyak 5 (lima) item pernyataan rata-rata yang memberikan jawaban setuju sebanyak 21 orang atau 71,3%, dan sebanyak 9 orang atau 28,7% memberikan jawaban tidak setuju. Ini menggambarkan bahwa masih kurangnya kebutuhan berprestasi dalam diri karyawan dan

faktor afiliasi yang masih rendah serta pemenuhankebutuhan akan hubungan sosial serta keinginan untuk memiliki pengaruh dalam lingkungan kerja memiliki peran yang seimbang masih kurang, meskipun tidak sebesar dorongan untuk berprestasi

Tabel 1.4
Penyebab Menurunnya Tingkat Kinerja Karyawan Hotel Borobudur di Jakarta

No	Faktor Penyebab Menurunnya Kinerja Karyawan	Jumlah Jawaban	Persentase
1.	Ketidaktepatan penyelesaian tugas	2	28,6%
2.	Ketidaksesuaian jam kerja	1	14,3%
3.	Tingkat kehadiran yang menurun	3	42,9%
4.	Kurangnya kerjasama antar karyawan	1	14,3%
TOTAL		7	100%

Sumber: Department Hotel Borobudur, 2026

Berdasarkan data survey tersebut menunjukkan sebanyak 2 orang (28,6%) menurunnya kinerja karyawan disebabkan belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Diketahui bahwa tingkat kehadiran yang menurun menjadi permasalahan paling dominan dengan jumlah jawaban sebanyak 3 atau sebesar 42,9%.

Tabel 1.5
Data Ketepatan Waktu Penyelesaian Pekerjaan Karyawan Hotel

Bulan	Jumlah kamar yang tersedia (kamar)	Jumlah kamar terpakai	Target waktu persiapan kamar (jam)	Pencapaian waktu persiapan kamar (jam)	Keterlambatan waktu persiapan kamar (jam)	Persentase keterlambatan
Januari	695	420	2	2.3	0.3	15%
Februari	695	450	2	2.4	0.4	20%
Maret	695	480	2	2.2	0.2	10%
April	695	500	2	2.5	0.5	25%
Mei	695	530	2	2.6	0.6	30%
Juni	695	560	2	2.4	0.4	20%
Juli	695	600	2	2.7	0.7	35%
Agustus	695	620	2	2.5	0.5	25%
September	695	580	2	2.3	0.3	15%
Oktober	695	550	2	2.2	0.2	10%
November	695	520	2	2.4	0.4	20%
Desember	695	650	2	2.8	0.8	40%
Rata-rata	695	538.33	2	2.44	0.44	22.08%

Sumber: Department Hotel Borobudur

Berdasarkan data pada tabel di atas, Ketepatan Waktu Penyelesaian Pekerjaan Karyawan Hotel Borobudur Jakarta Tahun 2022, terlihat adanya keterlambatan waktu karyawan dalam mempersiapkan kamar untuk tamu yang mengindikasikan belum optimalnya kinerja karyawan. Pada bulan Januari terjadi keterlambatan waktu persiapan kamar sebesar 0,3 jam atau 15%, sedangkan pada bulan Februari meningkat menjadi 0,4 jam atau 20%. Pada bulan Maret keterlambatan menurun menjadi 0,2 jam atau 10%, namun kembali meningkat pada bulan April sebesar 0,5 jam atau 25%.

2. KAJIAN TEORITIS

Disiplin

Menurut Sinungan (2023:145) menyatakan bahwa "disiplin kerja sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkahlaku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan *(obedience)* terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku di masyarakat untuk tujuan tertentu".

Motivasi

Menurut Sunyoto (2022:11) berpendapat "motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi". Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas

Kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara dalam Saldi (2025:884) pengertian "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sedangkan menurut Wibowo dalam Lubis (2025:111) "kinerja merupakan hasil pekerjan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kinerja karyawan dan memberikan kontribusi ekonomi".

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, dimana menurut Sugiyono (2023:36) "penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih". Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dengan pendekatan penelitian kuantitatif,

Masih menurut Sugiyono (2023:35) menyampaikan bahwa "dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif maka dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, tehnik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan".

Selanjutnya menurut Sujarweni (2023:39) "penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran)". Dengan demikian metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang merupakan penelitian dengan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (X_1)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Karyawan dapat mentaati waktu kehadiran di tempat kerja tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan	0,326	0,271	Valid
2	Karyawan dapat mematuhi jam masuk kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0,391	0,271	Valid
3	Jam kerja yang ditetapkan perusahaan dapat ditaati oleh karyawan dengan baik	0,459	0,271	Valid
4	Karyawan memahami dan melaksanakan semua Standar Operasional Prosedur (SOP) perusahaan	0,521	0,271	Valid
5	Karyawan selalu menggunakan seragam atau perlengkapan kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan	0,749	0,271	Valid
6	Karyawan dapat menjaga peralatan kerja yang digunakan dalam bekerja	0,610	0,271	Valid
7	Karyawan mampu bertindak focus dalam mengerjakan tugas-tugas saya selama jam kerja tanpa membuang waktu	0,774	0,271	Valid
8	Karyawan dapat bersikap sopan dan kooperatif kepada rekan kerja dan atasan	0,777	0,271	Valid
9	Karyawan selalu mengedepankan solidaritas dalam bergaul di perusahaan	0,639	0,271	Valid
10	Karyawan dapat bersikap jujur, transparan, dan menghindari segala bentuk kecurangan dalam bekerja	0,369	0,271	Valid
11	Karyawan mampu menghormati norma sosial dan etika moral yang berlaku di perusahaan	0,777	0,271	Valid
12	Karyawan selalu menghindari sikap curang dalam membuat laporan kerja	0,581	0,271	Valid
13	Karyawan selalu meminta izin kepada atasan ketika harus meninggalkan tempat kerja pada saat jam operasional.	0,766	0,271	Valid
14	Saya mematuhi larangan yang ditetapkan perusahaan (seperti larangan merokok di area kerja)i)	0,653	0,271	Valid
15	Karyawan selalu menjungjung tinggi peraturan perusahaan	0,427	0,271	Valid

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26 (2026).

Berdasarkan data pada tabel di atas, seluruh butir kuesioner pada variabel disiplin (X_1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,271), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_2)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pemberian gaji dan bonus yang saya terima dari perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari	0,311	0,271	Valid
2	Fasilitas istirahat dan jam makan yang diberikan perusahaan sudah sangat memadai	0,384	0,271	Valid

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
3	Perusahaan memberikan lingkungan kerja dengan suhu dan pencahayaan yang nyaman	0,403	0,271	Valid
4	Saya merasa aman dari bahaya atau risiko fisik selama melakukan pekerjaan	0,402	0,271	Valid
5	Saya memiliki kepastian kontrak kerja atau jaminan masa depan di perusahaan ini	0,321	0,271	Valid
6	Atasan dan rekan kerja memperlakukan saya dengan adil dan tanpa intimidasi	0,439	0,271	Valid
7	Saya memiliki hubungan kerja yang harmonis dan baik dengan rekan satu tim	0,633	0,271	Valid
8	Komunikasi antar divisi di perusahaan berjalan dengan lancar dan saling mendukung	0,381	0,271	Valid
9	Perusahaan memfasilitasi kegiatan kebersamaan untuk mempererat hubungan antar karyawan	0,491	0,271	Valid
10	Atasan selalu menghargai setiap ide atau masukan yang saya berikan	0,483	0,271	Valid
11	Saya mendapatkan pujian atau pengakuan ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0,513	0,271	Valid
12	Perusahaan memberikan promosi atau jabatan yang sesuai dengan pencapaian saya	0,618	0,271	Valid
13	Pekerjaan ini memberikan saya kesempatan untuk mengembangkan potensi dan kreativitas diri	0,473	0,271	Valid
14	Saya diberikan kebebasan dan tanggung jawab penuh dalam menyelesaikan tugas saya	0,529	0,271	Valid
15	Perusahaan mendukung saya untuk mengikuti pelatihan atau pengembangan keahlian baru	0,380	0,271	Valid

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26 (2026).

Berdasarkan data pada tabel di atas, seluruh butir kuesioner pada variabel motivasi kerja (X_2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,271), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat ketelitian dan kerapian yang tinggi	0,322	0,271	Valid
2	Hasil pekerjaan saya jarang atau hampir tidak pernah memiliki kesalahan (*error*)	0,573	0,271	Valid
3	Saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang dibuat perusahaan	0,766	0,271	Valid
4	Saya mampu menyelesaikan *volume* pekerjaan atau target tugas tepat pada waktu yang ditentukan	0,369	0,271	Valid
5	Saya seringkali dapat menyelesaikan target pekerjaan melebihi jumlah yang diharapkan oleh atasan	0,395	0,271	Valid
6	Saya selalu memiliki semangat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat	0,653	0,271	Valid
7	Saya memiliki pemahaman yang mendalam mengenai tugas dan fungsi jabatan saya saat ini	0,487	0,271	Valid

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
8	Saya menguasai penggunaan alat, sistem, atau perangkat lunak yang dibutuhkan dalam pekerjaan saya.	0,708	0,271	Valid
9	Karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam setiap tahapan pekerjaannya	0,557	0,271	Valid
10	Saya mampu melaksanakan tugas rutin sehari-hari secara mandiri tanpa harus selalu diawasi	0,740	0,271	Valid
11	Saya bekerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku di perusahaan	0,552	0,271	Valid
12	Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan *jobdes* nya	0,512	0,271	Valid
13	Saya bertanggung jawab penuh atas hasil pekerjaan yang telah saya selesaikan	0,558	0,271	Valid
14	Saya berani mengakui kesalahan dan segera memperbaiki jika terjadi kekeliruan dalam pekerjaan saya	0,686	0,271	Valid
15	Karyawan sudah terbiasa dengan tidak menunda-nunda pekerjaannya	0,411	0,271	Valid

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26 (2026)

Berdasarkan data pada tabel di atas, seluruh butir kuesioner pada variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,271), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Uji Relialibitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin (X_1)
Reliability Statistics

Cronbach Alpha	N of Items
.861	15

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26 (2026).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel disiplin (X_1) diperoleh nilai *cronbach alpha* 0,861 dimana nilai tersebut > 0,600, dengan demikian dinyatakan reliabel.

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X_2)
Reliability Statistics

Cronbach Alpha	N of Items
.714	15

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26 (2026).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) diperoleh nilai *cronbach alpha* 0,714 dimana nilai tersebut > 0,600, dengan demikian dinyatakan reliabel

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)
Reliability Statistics

Cronbach Alpha	N of Items
.836	15

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26 (2026).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai *cronbach alpha* 0,836 dimana nilai tersebut > 0,600, dengan demikian dinyatakan reliabel

Uji Normalitas

Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.75639422
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.038
Test Statistic		.098
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: Data diolah SPSS Versi 26 (2026)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.16
Hasil Pengujian Multikolinearitas
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.617	6.069		1.420	.162		
	Disiplin (X1)	.472	.101	.528	4.671	.000	.631	1.586
	Motivasi Kerja (X2)	.391	.135	.328	2.902	.006	.631	1.586

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26 (2026)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel disiplin sebesar 0,631 dan motivasi kerja sebesar 0,631 dimana nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) variabel disiplin sebesar 15866 dan variabel motivasi kerja sebesar 1,586 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 4.18
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.773[a]	.597	.581	3.831	1.738

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Disiplin (X1)
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26 (2026).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,738 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.19
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan *Uji Glejser*
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.311	3.807		.607	.547
	Disiplin (X1)	-.024	.063	-.066	-.374	.710
	Motivasi Kerja (X2)	.034	.085	.072	.404	.688

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26 (2026).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel disiplin (X_1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,710 dan motivasi kerja (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,688 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini disimpulkan tidak memiliki gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

Analisis Regresi Linier

Tabel 4.22
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Disiplin (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.617	6.069		1.420	.162
	Disiplin (X1)	.472	.101	.528	4.671	.000
	Motivasi Kerja (X2)	.391	.135	.328	2.902	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26 (2026).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi Y = 8,617 + 0,472X1 + 0,391X2. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 8,617 diartikan bahwa jika variabel disiplin (X_1) dan motivasi kerja (X_2) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 8,617 poin
2. Nilai koefisien regresi disiplin (X_1) sebesar 0,472 (bertanda positif), hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel disiplin (X_1) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,472 poin
3. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X_2) sebesar 0,391 (bertanda positif), hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel motivasi kerja (X_2) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,391 poin

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.26
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Disiplin (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773[a]	.597	.581	3.831

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

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26 (2026).

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,773 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel disiplin dan motivasi kerja mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.29
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Disiplin (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773[a]	.597	.581	3.831

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

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26 (2026).

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,597 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 59,7% sedangkan sisanya sebesar (100% - 59,7%) = 40,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak dilakukan penelitian

Pengujian Hipotesis

Tabel 4.30
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	20.487	4.798		4.270	.000

Disiplin (X1)	.650	.086	.727	7.572	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26 (2026)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu (7,572 > 2,008). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 yaitu (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan Hotel Borobudur di Jakarta

Tabel 4.31
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.517	7.093		1.906	.062
	Motivasi Kerja (X2)	.774	.127	.649	6.093	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26 (2026).

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu (6,093 > 2,008), dan diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 yaitu (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Borobudur di Jakarta

Tabel 4.32
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Disiplin (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1087.273	2	543.636	37.045	.000[b]
	Residual	733.746	50	14.675		
	Total	1821.019	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Disiplin (X1)

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26 (2026)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu (37,045 > 3,180), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 yaitu (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Borobudur di Jakarta

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 20,487 + 0,650X_1$, nilai korelasi sebesar 0,727 artinya kedua

variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 52,9% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel yaitu (7,572 > 2,008). Dengan demikian H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan Hotel Borobudur di Jakarta

2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 13,517 + 0,774X_2$ nilai korelasi sebesar 0,649 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 42,1% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel yaitu (6,093 > 2,008). Dengan demikian H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Borobudur di Jakarta
3. Disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 8,617 + 0,472X_1 + 0,391X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,773 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 59,7% sedangkan sisanya sebesar 40,3% dipengaruhi variabel lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu (37,045 > 3,180). Dengan demikian H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Borobudur di Jakarta

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, M. M. (2023). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.

Algifari, D., & Si, M. (2023). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.

Amirullah. (2023). *Ensiklopedia Pendidikan & Psikologi*. Yogyakarta: Andi Ofset.

Anoraga. P. (2023). *Psikologi Kerja.* Jakarta: Rineka Cipta.

Ardana. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Arikunto, S. (2023). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

Fahmi, I. (2023). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.

Fathoni, A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.

Firmansyah dan Mahardhika. (2023). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.

G.R Terr. Leslie W. Rue. (2023). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

Ghozali, I. (2024). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gitosudarmo (2023) *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE.

Hamali, A. Y. (2022). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Mausia*. Yogyakata: Center for Academic Publishing.

Handayani, R. (2023). *Metodologi Penelitian Sosial.* Yogyakarta: Trussmedia. Grafika.

Handoko, T. H. (2023). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia,* edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.

Hariandja, M.T. (2023). *Manajemen Sumber. Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

Hasibuan, M.S.P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hendri, T. (2023). *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta: Gramata Publishing.

Hery, T.S. (2023). *Auditing dan Asurans*. Jakarta. Grasindo.

Ishak dan Hendrik (2023) *Manajamen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Tri Sakti.

Istijanto. Q. (2023). *Riset Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.

Maholtra, N. K. (2023). *Riset Pemasaran (Marketing Research)*. Edisi 4 Jilid 1. New Jersey. Indonesia: PT. Indeks.

Mangkunegara, A.P. (2023). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.

Manulang, E.F.M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.

Marwansyah (2023*). Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.

Mathis dan Jackson (2022). *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Jakarta: Salemba Empat.
Michael, R.C. (2024). *Human Resourcee Managemen Global for managing Diverse Wokplace*, Edition, Prentice Hall Inc. New Jersey.
Nawawi, M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif.* Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
Nugroho (2023). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Studi Kasus Kabupaten Kudus*. Jurnal Kajian Akuntansi, 2(1), 98-107.
Randi, J. (2023). *Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS).* Yogyakarta: Andi.
Ratundo dan Sacket (2023). *The Relative Importance of Task,. Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job*.
Rivai, V. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
Robbins, Stephen. P. dan Mary. C. (2023). *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
Safroni, L. (2023). *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks. Birokrasi Indonesia (Teori, Kebijakan, dan Implementasi).* Yogyakarta: Aditya Media Publising.
Salam, B. (2023). *Pengantar Filsafat.* Jakarta: Bumi Aksara.
Santoso, S. (2023). *Statistik Parametik*. Jakarta: PT Gramedia *Pustaka.*
Sedarmayanti (2023). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
Setyaningdyah (2023) *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
Siagian (2023) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi. Aksara.
Simamora, B. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN.
Sinambela, L.P. (2023). *Kinerja 67: Teori, Pengukuran dan Implementasi.* Yogyakarta: Graha Ilmu.
Sinungan (2023) *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Cetakan ke 9. Jakarta: Bumi Aksara
Siswanto, W. (2023). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
Siyoto, S. (2024). *Dasar Metodologi Penelitian, Literasi Media*. Yogyakarta: Aditya Media Publising.
Sofyandi, H. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Graha Ilmu.
Solihin, I. (2023). *Pengantar Manajemen.* Jakarta: Erlangga.
Stoner dalam Wijayanti. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revsi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
Sudjana, N., & Ibrahim. (2023). *Metode Statistika.* Bandung: Tarsido.
Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D.* Bandung: Alfabeta.
Suherman, W. (2023). *Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan*. Yogyakarta: FIK UNY.
Sujarweni. V. W. (2023). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
Sunyoto, D. (20224). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku. Seru.
Supangat, A. (2023). *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan. Nonparametrik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
Umi, N. (2023). *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori. Dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.
Wexley dan Yukl (2023). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta: Bina Aksara.
Wibowo, S. (2023). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
Wijaya (2023) Pengantar Evaluasi. Jakarta: Salemba Empat.
Wirawan. (2023). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian.* Jakarta: Salemba Empat.
Zainal, V.R. (2022). *Penenlitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Al Irfani, M. H. (2024). Manajemen Strategik Lembaga Pendidikan Islam Dalam Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MTS KH. M. Noer Kedung Mangu Surabaya *(Doctoral dissertation, Institut Al Fithrah (IAF) Surabaya)*.

Chassanah, U. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT United Pasific Solutions Jakarta Selatan. *Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, *1*(1), 31-39.

Dewan, R. S., & Alhabsyi, M. Y. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasa Angkasa Semesta Jakarta. *Journal of Research and Publication Innovation*, *3*(1), 2694-2704.

Dewi, N. K. (2025). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ESHAN GEMILANG PRATAMA KOTA TANGERANG. *Journal of Research and Publication Innovation*, *3*(2), 27-37.

Djalil, A., & Gracia, B. A. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Alam Berdikari Mandiri Cirebon. *Journal of Research and Publication Innovation*, *2*(1), 1071-1079.

Fadillah, M., & Septiani, Y. (2025). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. ANGKASA PRIMA KOTA TANGERANG. *Jurnal Intelek Dan Cendikiawan Nusantara*, *2*(4), 4957-4968.

Fahmi, M. (2025). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Perempuan Terhadap Kinerja Anggota Organisasi Kemahasiswaan (Studi Kasus Pada BEM STITNU Al-Mahsuni Lombok Timur). *At-Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *5*(1), 70-80.

Fatahuddin, F. (2024). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN CV. MAKMUR BERKAH. *MANAJERIAL DAN BISNIS TANJUNGPINANG*, *7*(1), 20-28.

Galih, T., Widyaningsih, D., & Andriana, M. (2025). Analisis Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Choice Plus Makmur. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, *8*(1), 238-250.

Gracia, B. A., & Rahayu, I. (2025). THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT RAMAYANA LESTARI SENTOSA TBK (CIPLAZ) MARGONDA DEPOK. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, *2*(3), 4339-4358.

Hermando, R. P., Dina, N., & Saputro, A. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Build Better Communication. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, *5*(4), 9230–9240.

Holillah, S. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, *5*(2), 595-604.

Lubis, R. P., Wahyuni, N. S., Pane, S. G., & Iriani, I. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, *6*(1), 111-117.

Lunda'Tarima, A., Bandhaso, M. L. B., & Baharuddin, B. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara. *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi Dan Akuntansi)*, *14*(1), 237-244.

Lunda'Tarima, A., Bandhaso, M. L. B., & Baharuddin, B. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara. *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi Dan Akuntansi)*, *14*(1), 237-244.

Mayasari, R. D., Kurniawan, B. W., & Rahmawati, Z. (2025). Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Ria Busana Kediri. *Jurnal Riset Manajemen*, *3*(1), 506-527.

Ningsih, D. C., Zainal, V. R., & Hakim, A. (2026). Manajemen Kinerja, Kinerja Organisasi Serta Implikasinya Terhadap Kualitas Pelayanan Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, *7*(1), 848–864

Nuraldy, H. L., Pratama, A., Imbron, I., & Kustini, E. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia Area 1 Park Residences Jakarta Selatan. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian dan Organisasi*, *4*(2), 133-141.

Pamela & Oloko (2023) *Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County*. Journal of Human Resource Studies 5 (2)

Pertiwi, G. R. (2025). Model Strategi Penguatan Kinerja Tenaga Kerja Non-ASN Pada Balai Besar Standarisasi Dan Pelayanan Jasa Industri Bahan Dan Barang Teknik Di Bawah Kementerian Perindustrian. *Jurnal Media Administrasi Terapan*, *5*(2), 97-118.

Rala, T., & Faeni, D. P. (2025). Studi Empiris Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *SINERGI: Jurnal Riset Ilmiah*, *2*(9), 4195-4206.

Rifdha, A., Oktavia, R., Pasaribu, N. M. P., & Salianto, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, *7*(3), 8792-8798.

Riska, P., Huring, H., & Mulawarman, W. G. (2025). Peran Manajemen Strategik Dalam Membangun Budaya Inovasi di Lembaga Pendidikan: Studi Empiris. *Jurnal Inovasi dan Manajemen Bisnis*, *7*(1).

Rismiadi, Y., Sudarman, E., & Suhardi, S. (2025). Pengaruh Fungsi Manajemen dan Evaluasi Pembelajaran terhadap Prestasi Palang Merah Remaja di SMK Negeri 47 Jakarta. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, *5*(3), 1494-1507.

Saldi, Y., Biringkanae, A., & Marewa, J. B. (2025). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Malea Energy, Kabupaten Tana Toraja. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, *5*(2), 882-890.

Saputra, G. A., & Darmadi, D. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dan Non Pegawai Pada Kelurahan Desa Cicalengka. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*, *2*(5), 74-81.

Saswita, E. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Panca Boga Paramita Cabang Tangerang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, *3*(1), 288-299.

Sintaasih, Wiratama (2023) *Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 7, No. 2, 126-134.

Sukmawati, E., Adhaprilliani, A., Pertiwi, Y., & Hidayat, S. (2025). Penilaian Evaluasi Kinerja Menggunakan Metode Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS) di PT. Gaji Pintar Indonesia. *MASMAN Master Manajemen*, *3*(1), 161-179.

Tripustikasari, E. (2025). Peran Manajemen dalam Meningkatkan Efektivitas Organisasi. *Journal of New Trends in Sciences*, *3*(2), 01-10.