

PENGARUH MOTIVASI, DUKUNGAN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASEAN MOTOR INTERNASIONAL (DFSK) KOTA BENGKULU

Angga Fahrezi⁽¹⁾ Khairul Bahrun⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu

bahrun@umb.ac.id

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of motivation, organizational support and work discipline on employee performance at PT. Asean Motor International (DFSK) Bengkulu City. This type of research is a quantitative descriptive type of research, the object of this research is the employees of PT. Asean Motor International (DFSK) Bengkulu City. The sampling method uses a non-probability technique, namely accidental sampling. The number of respondents in this study was 40 people. The data collection method uses a questionnaire. The data analysis technique uses the Multiple Linear Regression Analysis Test, and Hypothesis Testing, namely the t test and f test. The results of this research can be concluded that the Motivation variable has a positive effect on Employee Performance, Organizational Support has a positive effect on Employee Performance, Work Discipline has a positive effect on Employee Performance, and Motivation, Organizational Support and Work Discipline together have a positive and significant effect on Employee Performance.

Keywords: Motivation, Organizational Support, Work Discipline, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Manusia merupakan aset utama dalam organisasi, sehingga sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dan di manfaatkan secara seimbang dan manusiawi. Perusahaan memerlukan sumberdaya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang dibutuhkan itu, salah satunya adalah sumber daya manusia. Dengan perkembangan zaman yang semakin maju, karyawan harus bisa menyesuaikan diri dalam segala kondisi. Beban kerja yang semakin berat, banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tidak sesuai dengan biaya hidup, persaingan yang semakin ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk tetap dapat bertahan hidup.

Manajemen sumber daya manusia sangatlah penting bagi perusahaan atau instansi. Melalui rangkaian kegiatan tercapainya tujuan atau instansi. Didalam perusahaan sangat penting yang namanya manajemen dan karyawan, Kedua elemen itu tidak bisa dipisahkan. Kalau manajemennya bagus dan kinerja karyawannya juga bagus maka tercapailah tujuan perusahaan karena karyawan merupakan aset yang sangat berharga dalam tercapainya tujuan perusahaan. Sebagai seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan haruslah bisa seefektif dan seefisien mungkin. Kualitas dan kuantitas karyawan harus sesuai dengan kebutuhan karyawan dan penempatan tenaga kerja juga harus tepat dan sesuai dengan keinginan dan keahliannya. Dengan demikian semangat kerja dan disiplin kerjanya akan lebih baik serta lebih efektif menunjang terwujudnya tujuan perusahaan.

PT Asean Motor International Kota Bengkulu berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi masyarakat. Kinerja PT Asean Motor International Kota Bengkulu akan meningkat jika kinerja karyawan meningkat. Salah satu cara yang harus di tempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan melihat dukungan organisasi dan disiplin kerja

yang ada di perusahaan tersebut. Melihat dukungan organisasi seperti keikutsertaan atasan dalam mengamati setiap kinerja karyawannya, memberi bimbingan dan pembinaan terhadap karyawan baru sangat penting untuk dilakukan agar terciptanya suasana dilingkungan perusahaan yang menyenangkan ditandai dengan karyawan yang saling aktif berkomunikasi dan bertukar pendapat mengenai pekerjaannya, dukungan organisasi yang ada juga jangan sampai mengalami penurunan yang dapat menyebabkan menurunnya potensi kinerja karyawan.

PT Asean Motor International Kota Bengkulu juga harus lebih memperhatikan kedisiplinan para karyawannya, dimana disiplin kerja adalah salah satu faktor yang dapat membuat perusahaan akan terus berkembang dengan sebagaimana mestinya, jika disiplin kerja yang ada mendapati penurunan maka kinerja karyawan juga tidak akan berjalan efektif yang dapat menghambat perkembangan perusahaan. PT Asean Motor International menggunakan sistem target yang memungkinkan karyawan harus memiliki dukungan organisasi dan disiplin kerja yang kuat. Karyawan dituntut untuk mencapai target penjualan yang telah ditentukan dan adanya evaluasi kerja setiap harinya. Di dalam bidang pemasaran ini berbeda dengan bidang-bidang lainnya sehingga sangat mengganggu kinerja mereka, artinya semakin rendah dukungan organisasi dan disiplin kerja yang dimiliki karyawan akan semakin buruk bagi kinerja karyawan itu sendiri untuk menyelesaikan semua pekerjaan dengan optimal.

Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pimpinan perusahaan untuk memberikan dukungan kepada karyawan berupa keikutsertaan pimpinan dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan, dengan demikian karyawan dapat lebih memahami mengenai tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu, pemberian motivasi, dukungan organisasi dan penciptaan disiplin kerja yang baik yang sesuai setiap karyawan, akan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Seringkali orang berpendapat bahwa motivasi kerja dapat ditimbulkan apabila mendapatkan imbalan yang baik, dan adil, namun kenyataan meskipun sudah diberi imbalan yang baik tetapi pekerjaannya belum maksimal. Setiap manusia tentu mempunyai dasar alasan mengapa seseorang bersedia melakukan jenis kegiatan atau pekerjaan tertentu, mengapa orang yang satu bekerja dengan giat, sedangkan yang lain biasa saja. Semua ini ada dasar dan alannya yang mendorong seseorang bekerja. Karyawan akan menganggap adanya dukungan organisasi kepada mereka bila mereka merasa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Karyawan yang memiliki persepsi yang baik akan menguatkan keanggotaan sebagai anggota organisasi menjadi identitas mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dengan organisasi menjadi lebih positif. Kemudian tingkat disiplin kerja menyatakan bahwa disiplin kerja dapat dilihat atau diukur melalui pendekatan atau observasi perilaku. Dari perilaku yang dihipunkan melalui departemen sumber daya manusia diperoleh disiplin kerja karyawan terhadap beberapa perubahan ritme kerja dan tantangan yang dibarengi output kerja dapat diringkaskan.

PT Asean Motor International (AMI) ditunjuk sebagai Main Dealer Nasional Sepeda Motor roda tiga dan roda dua Merk APPKTM dan HTM oleh PT Asia Putra Perkasa, salah satu anak perusahaan holding grup dibawah PT Hakim Putra Perkasa. PT Asean Motor International memulai bisnisnya sejak September 2000. PT Asean Motor International (AMI) memiliki jaringan secara nasional sebanyak 150 cabang dan didukung oleh 500 dealer yang merata dengan standar showroom dan Purna Jual Lengkap di seluruh Indonesia. Pada tahun 2019, PT Asean Motor International mengembangkan usaha dengan menjadi mitra dealer DFSK dari PT Sokonindo Automobile. PT Sokonindo Automobile merupakan perusahaan kerjasama antara Sokon Group (Hongkong) Company Limited dengan PT Kaisar Motorindo Industri (Indonesia). Pabrik Sokonindo berada di kawasan Industri Modern Cikande Serang – Banten. Hingga Juni 2020, PT Asean Motor International telah membuka 2 dealer DFSK

yaitu Dealer DFSK di Jakarta (Mangga Dua) dan juga Main Dealer DFSK di Bengkulu. PT Asean Motor International, berbekal pengalaman di dunia otomotif dan juga jaringan yang sudah tersebar secara nasional berkomitmen untuk terus memberikan pelayanan terbaik serta terus memperluas jaringan dealer DFSK secara nasional.

Menurut (Kosasih, 2021) menyatakan bahwa kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam pencapaian produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Sedangkan (Mangkuprawira, 2014) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Berbeda dengan (Dermawan, 2020) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Menurut (Mangkunegara, 2009:61) motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi adalah suatu kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan memproduksi (Hidayah & Marlina, 2019). Menurut (Yasri, 2013) menyatakan bahwa, motivasi karyawan merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan.. (Badriyah, 2017) menyatakan bahwa, motivasi karyawan merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut (Pasca et al., 2016) Dukungan organisasi yang dirasakan adalah persepsi tentang bagaimana seorang karyawan diperlakukan oleh organisasi, yang mempengaruhi persepsi tentang bagaimana perasaan organisasi tentang kontribusi dan kesejahteraan karyawan. Menurut (Indrayani et al., 2019) Persepsi dukungan organisasi dapat dijadikan sebagai bentuk pertukaran yang adil antara organisasi dan karyawan yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja karyawan dan menyebabkan hubungan keduanya menjadi lebih baik. menurut (Indrayani et al., 2018), dukungan organisasi merupakan ekspektasi pegawai bahwa organisasi menghargai kontribusi dan pekerjaan yang pegawai lakukan dengan sebaiknya.

Menurut Mangkuprawira (2007:122) menyatakan bahwa “Disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena disiplin merupakan bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan”. Semakin disiplin karyawan semakin tinggi kinerja karyawan. Menurut (Manik & Syafrina, 2016) disiplin merupakan suatu sikap atau bisa disebut dengan perilaku seseorang atau disebut sebagai bentuk disiplin, terhadap aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebagai standar sikap yang berlaku untuk tujuan tersebut khusus terkait sumber daya manusia. Disiplin merupakan suatu sikap atau bisa disebut dengan perilaku seseorang atau disebut sebagai bentuk disiplin, terhadap aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebagai standar sikap yang berlaku untuk tujuan tersebut khusus terkait sumber daya manusia. (Kosasih, 2021).

Berdasarkan hasil observasi telah peneliti lakukan dengan Bapak Budiono selaku manajer di perusahaan tersebut pada hari kamis tanggal 20 januari 2022, menjelaskan bahwa motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam memberikan ide-ide terhadap kreativitas dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kemudian dukungan organisasi yang ada di perusahaan juga sudah sangat baik antara atasan dengan para karyawan maupun sesama karyawan sudah saling menghargai menjalin hubungan yang harmonis hal tersebut juga dapat memberikan dampak yang baik bagi kinerja karyawan itu sendiri. Adapula disiplin kerja karyawan yang sangat baik dengan mentaati segala peraturan yang ada didalam perusahaan seperti tidak datang terlambat, dan selalu menjalankan standar kerja yang telah di tetapkan, sehingga perusahaan dapat mengembangkan sayap lebih tinggi lagi dan mampu memenangkan persaingan.

Namun menurut Randi salah satu karyawan PT. Asean Motor Internasional mengatakan bahwa masih terdapat beberapa permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu seperti kurangnya motivasi yang dimiliki oleh karyawan seperti kurang aktifnya karyawan dalam memberikan ide-ide atau gagasan kepada sesama karyawan dan kurangnya keaktifan karyawan dalam berinteraksi kepada konsumen tersebut dalam menjalankan pekerjaan guna mencapai sasaran perusahaan sehingga dapat berpengaruh buruk terhadap kinerja karyawan tersebut. Kemudian kurangnya dukungan organisasi yang ada didalam perusahaan juga masih kurang baik, karena kurang aktifnya komunikasi antara karyawan dengan atasan maupun sesama karyawan itu sendiri sehingga karyawan tidak dapat meningkatkan kinerja mereka, kurangnya dukungan yang diberikan organisasi atau perusahaan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri, seperti contoh, tanpa adanya bantuan dari atasan maupun senior dalam mengerjakan tugas yang diberikan maka akan berpengaruh terhadap kinerja dari masing-masing karyawan. Begitu juga dengan disiplin kerja karyawan yang masih banyak karyawan melanggar ataupun tidak mentaati peraturan yang telah ada didalam perusahaan seperti masih adanya karyawan yang sering terlambat datang dan juga adapula karyawan yang tidak mengerjakan tugas tepat waktu yang akibatnya kinerja karyawan tersebut menurun, dengan disiplin kerja yang rendah maka perusahaan akan kesulitan dalam mengejar target yang telah diinginkan, maka dari itu atasan harus selalu memperhatikan disiplin kerja yang telah dijalankan oleh karyawan tersebut agar tidak ada lagi karyawan yang membangkang ataupun mangkir dari jam kerjanya.

Berdasarkan hasil survey dan wawancara yang peneliti lakukan, dengan adanya permasalahan-permasalahan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Dukungan Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asean Motor Internasional (DFSK) Kota Bengkulu”.

METODE

Populasi

Menurut (Sugiyono, 2013), Populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteistik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sedangkan menurut (Sugiyono, 2013), yang dimaksud dengan “populasi adalah Semua individu untuk siapa kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari sampel itu hendak digeneralisasikan. Populasi dari penelian ini adalah seluruh karyawan PT. Asean Motor Internasional (DFSK) Kota Bengkulu yang berjumlah 40 orang.

Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2014). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. *Total sampling* adalah tehnik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2013). Alasan mengambil *total sampling* karena menurut (Sugiyono, 2013) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Sampel yang diambil dalam penelitian yaitu sebanyak 40 orang respnden. Jadi, sampel dalam penelian ini adalah 40 orang karyawan tetap di PT. Asean Motor Internasional (DFSK) Kota Bengkulu.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk menjawab masalah dan menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian, diperlukan data yang valid. Ada tiga data yang digunakan dalam penelitian yakni:

1. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Teknik ini digunakan apabila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala, dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar, (Sugiyono, 2013). Obeservasi dilakukan untuk mengetahui keadaan konsumen yang sedang berkunjung di PT. Asean Motor Internasional (DFSK) Kota Bengkulu.

2. Dokumentasi

Menurut (Sugiyono, 2015), “dokumentasi adalah mencari dan mengumpulkan data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, majalah, agenda, notulen rapat dan sebagainya”. Dalam penelitian sosial, dokumentasi berfungsi memberikan data atau informasi yang digunakan sebagai data pendukung atau pelengkap bagi data primer yang diperoleh melalui observasi. Teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data terkait dengan kompensasi, disiplin kerja dan budaya organisasi.

3. Kuesioner

Kuesioner adalah merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2013). angket ini bersifat tertutup dan digunakan untuk mengukur variabel. Penelitian ini menggunakan skala *ordinal*. Menurut (Sugiyono, 2015), menyatakan bahwa “skala *ordinal* adalah skala pengukuran yang tidak hanya menyatakan kategori, tetapi juga menyatakan peringkat *construct* yang terukur”.

Tabel 1
Skala Ordinal

No	Pertanyaan	Bobot
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Normal (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Munifah 2020

Uji Instrumen

Uji instrumen digunakan untuk menguji kuesioner yang telah di buat, dalam penelitian ini uji instrumen yang digunakan ada dua, yaitu uji validitas instrumen dan uji reliabilitas instrumen. Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel. Uji ini ditentukan dengan sampel sejumlah 20 orang responden diluar sampel penelitian yaitu pada Dealer Agung Toyota Bengkulu. Data yang telah terkumpul diuji dengan menggunakan bantuan program *SPSS for Windows versi 24*.

1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengukuran validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan coefficient correlation pearson yaitu dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pernyataan dengan total skor (Sugiyono, 2013). Uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (Correlated Item Total Correlation) dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = $n - k$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel k adalah jumlah variabel independen.

Hasil r hitung $>$ r tabel = valid

Hasil r hitung $<$ r tabel = tidak valid

Hasil validitas dapat dilihat pada output Alpha Cronbach pada kolom Corrected Item – Total Correlation. Bandingkan nilai Correlated Item – Total Correlation dengan hasil perhitungan r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel dan nilai positif, maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Sugiyono, 2015).

Dari hasil uji validitas yang dilakukan menggunakan *SPSS for Windows versi 24*. Hasil dapat dinyatakan valid dengan kriteria pada output Alpha Cronbach pada kolom Correlated Item-Total Correlation jika r hitung $>$ r tabel dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara one shot (pengukuran sekali saja). Disini pengukuran hanya dilakukan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah Alpha Cronbach. Menurut (Ghozali, 2013), suatu variabel dikatakan reliabel, apabila:

Hasil Alpha Cronbach > 0,60 = reliabel

Hasil Alpha Cronbach < 0,60 = tidak reliabel

Teknik Analisis Data

Menurut (Suryani et al., 2020), teknik analisis data adalah suatu keadaan untuk meneliti, memeriksa, mempelajari, membandingkan, data yang ada dan membuat interpretasi yang diperlukan. Selain itu, analisis data dapat digunakan untuk mengidentifikasi ada tidaknya masalah.

Analisis Deskriptif

Bagian analisis ini akan membahas mengenai bentuk tanggapan responden terhadap kuesioner yang disebarkan kepada responden. Dari sebaran jawaban responden selanjutnya akan diperoleh satu kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada nilai rata-rata skor yang selanjutnya akan dikonfirmasi pada tabel interval. Adapun perhitungan rata-rata dari responden menggunakan rumus sebagai berikut:

$$X = \frac{\sum x}{N}$$

Keterangan:

X = Angka rata – rata

N = Jumlah skor

$\sum x$ = Nilai responden

Hasil rata-rata jawaban responden tersebut dikonfirmasi pada interval penelitian menetapkan tentang interval penelitian tersebut. terhitung berdasarkan rumus sebagai berikut:

$$I = \frac{R}{k}$$

Keterangan:

I = Interval

R = Range (nilai tertinggi-nilai terendah)

K = Jumlah kategori

$$I = \left[\frac{5 - 1}{5} \right] = 0,8$$

Setelah besarnya interval diketahui, kemudian dibuat rentan skala sehingga dapat ditentukan kriteria penelitian persepsi responden terhadap variabel-variabel penelitian sebagai berikut:

Tabel 2
Tanggapan Responen Terhadap Variabel

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
4,20 – 5,00	Sangat Baik
3,40 – 4,19	Baik
2,60 – 3,39	Cukup Baik
1,80 – 2,59	Tidak Baik
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik

Sumber: Munifah 2020

Analisis Secara Inferensial Menggunakan SPSS

Analisis inferensial menurut (Sugiyono, 2013), yaitu teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi yang jelas dan teknik pengambilan sampel dari populasi itu dilakukan secara random. Dalam uji inferensial ini mencakup uji instrument, uji regresi, dan uji signifikansi. Pengujian dalam analisis inferensial ini peneliti menggunakan *SPSS 24 for windows*.

Uji Asumsi Klasik

Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

1. Normalitas

Menurut (Sugiyono, 2013) uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau ketiganya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data peneliti ketiga variable tersebut terdistribusi secara normal. Uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan uji one sample *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan *SPSS for Windows versi 24*. Data dikatakan terdistribusi normal jika nilai $p > 0,05$.

2. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Ghozali, 2011). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variable independen, jika nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2011). Jika varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara mendektusnya dengan cara melihat grafik antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksikan, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah distudentized analisisnya:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik- titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik- titik yang menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara Motivasi (X_1), Dukungan Organisasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selain itu untuk mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat (Arikunto, 2014).

Adapun bentuk umum persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
a = Konstanta
 X_1 = Kompensasi
 X_2 = Disiplin Kerja

X_3 = Budaya Organisasi
 b_1, b_2, b_3 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variable
 e = error

Analisis Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi (R^2) digubakan untuk mengetahui seberapa besar presentase variasi variabel bebas pada model dapat diterangkan oleh variabel terikat (Khomilah, 2020). Koefisien determinasi (R^2) dinyatakan dalam presentase yang nilainya berkisar antar $0 > R^2 > 1$. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen.

Dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crossetion*) relative rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*Time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.

Kelemahan mendasar pada pengguna koefisien determinasi adalah biasa terhadap variabel independen, maka R^2 pasti akan meningkat tanpa melihat apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, banyak penelitian menganjurkan untuk menggunakan Adjusted R^2 untuk mengevaluasi model regresi karena Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambah kedalam model (Ghozali, 2013). Dengan demikian, pada penelitian ini menggunakan nilai Adjusted R^2 untuk mengevaluasi model regresi.

Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah ada tidaknya pengaruh yang signifikan antar variabel independen (Motivasi, Dukungan Organisasi dan Disiplin) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) baik secara parsial maupun simultan.

1. Uji-t (parsial)

Uji hipotesis ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel tingkat keyakinan 95% atau $\alpha = 0.05$. Uji - t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap nilai variabel terikat dengan rumus hipotesis:

$$t = \frac{b_i}{s_{b_i}} \quad (\text{Sugiyono, 2013})$$

Keterangan:

t = nilai t hitung

b_i = koefisien regresi

s_{b_i} = standar *error*

Dengan langkah pengujian sebagai berikut:

a. Perumusan Hipotesis

Ho: Motivasi, Dukungan Organisasi dan Disiplin Kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Asean Motor Internasional (DFSK) Kota Bengkulu.

Ha: Motivasi, Dukungan Organisasi dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap PT. Asean Motor Internasional (DFSK) Kota Bengkulu.

b. Kriteria Pengujian

1. Jika $t_{\text{sign}} < (\alpha=0.05)$ Ho ditolak, Ha diterima, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan variabel Motivasi (X_1), Dukungan Organisasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Jika $t_{\text{sign}} > (\alpha=0.05)$ Ho diterima, Ha ditolak, artinya secara parsial tidak ada pengaruh signifikan variabel Motivasi (X_1), Dukungan Organisasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Nilai t dari uji t dapat dilihat dari hasil pengelolaan dari program *SPSS for Windows versi 24*.

2. Uji-f (simultan)

Uji-f digunakan untuk melihat secara bersama-sama signifikansi pengaruh variabel bebas yaitu Motivasi (X_1), Dukungan Organisasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap variable terikat Kinerja Karyawan (Y). Pada taraf keyakinan 95% atau $\alpha = 0.05$. Dengan rumus sebagai berikut:

$$F_{\text{test}} = \frac{R^2/(k-1)}{(1-R)/(n-k)} \quad (\text{Sugiyono, 2013})$$

Adapun pengujian statistiknya menurut (Sugiyono, 2015), adalah sebagai berikut:

1. Perumusan Hipotesis

Ho: Tidak ada pengaruh secara signifikan secara bersama-sama antara Motivasi (X_1), Dukungan Organisasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Asean Motor Internasional (DFSK) Kota Bengkulu.

Ha: Ada pengaruh secara signifikan secara bersama-sama antara Motivasi (X_1), Dukungan Organisasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Asean Motor Internasional (DFSK) Kota Bengkulu.

2. Kriteria Pengujian

Selanjutnya hasil hipotesis di uji dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $f_{\text{sign}} < (\alpha=0.05)$ Ho ditolak, Ha diterima berarti secara bersamaan ada pengaruh variabel Motivasi (X_1), Dukungan Organisasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Jika $f_{\text{sign}} > (\alpha=0.05)$ Ho diterima, Ha ditolak berarti secara bersamaan tidak ada pengaruh variabel Motivasi (X_1), Dukungan Organisasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

HASIL

Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan

Hasil tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan bahwa rata-rata skor jawaban responden pada variabel Kinerja Karyawan (Y) berada pada 3,86, maka merujuk pada skala tanggapan responden terhadap variabel (3,40-4,19) termasuk kategori baik. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Saya dapat bekerja sama sebagai rekan kerja) diangka 4,20. Dengan adanya sikap kerja yang positif akan mampu menunjang kinerja yang lebih baik lagi, dan juga dengan adanya kerja sama yang dilakukan sesama karyawan juga dapat menghasilkan performa kerja yang sangat memuaskan guna menumbuhkembangkan perusahaan. Sedangkan nilai terendah pada pernyataan (Hasil kinerja saya sesuai dengan standar yang ditentukan) diangka 3,20. Hal ini mengidentifikasikan bahwa masih terdapat kesulitan yang dihadapi karyawan saat menyelesaikan perjaan dengan tuntutan standar kerja yang telah ditentukan.

Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Motivasi

Hasil tanggapan responden terhadap variabel Motivasi menunjukkan bahwa rata-rata skor jawaban responden pada variabel Motivasi (X_1) berada pada 3,77, maka merujuk pada skala tanggapan responden terhadap variabel (3,40-4,19) termasuk kategori baik. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Saya selalu bekerja penuh perhitungan agar pekerjaan selesai sesuai tujuan) diangka 4,20. Dengan tingginya motivasi yang dimiliki karyawan dalam bekerja untuk mencapai prestasi kerja yang baik akan mampu memberikan dorongan yang bagus terhadap kinerja karyawan tersebut. Sedangkan nilai terendah pada pernyataan (Saya bertanggung jawab atas kenyamanan klien) diangka 3,20. Hal ini mengidentifikasikan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang masih belum mampu untuk lebih bertanggung jawab dan berusaha dalam meningkatkan kinerjanya, hal tersebut dapat berakibat buruk bagi kemajuan perusahaan karena banyaknya karyawan yang masih sering lalai terhadap pekerjaan.

Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Dukungan Organisasi

Hasil tanggapan responden terhadap variabel Dukungan Organisasi bahwa rata-rata skor jawaban responden pada variabel Dukungan Organisasi (X_2) berada pada 4,00, maka merujuk pada skala tanggapan responden terhadap variabel (3,40-4,19) termasuk kategori

baik. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Kelengkapan fasilitas kantor untuk memudahkan pelaksanaan) diangka 4,20. Dengan adanya dukungan dari organisasi yang tinggi terhadap karyawan maka sangat menguntungkan bagi perusahaan tersebut dalam terus meningkatkan kinerja karyawannya agar mampu bersaing dengan perusahaan kompetitor. Sedangkan nilai terendah pada pernyataan (Tegnology modern yang dipilih dapat digunakan untuk mempersingkat waktu penyelesaian pekerjaan) diangka 3,85. Hal ini mengidentifikasikan bahwa masih terdapat beberapa permasalahan seperti kurangnya pemilihan teknologi yang mampu membantu karyawan menyelesaikan tugas lebih cepat, hal tersebut dapat berdampak buruk terhadap perusahaan dimana perusahaan tidak akan mampu berkembang lebih pesat lagi jika masih terdapat permasalahan yang sama.

Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja

Hasil tanggapan responden terhadap variabel Disiplin Kerja rata-rata skor jawaban responden pada variabel Disiplin Kerja (X_3) berada pada 3,64, maka merujuk pada skala tanggapan responden terhadap variabel (3,40-4,19) termasuk kategori baik. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Memiliki hubungan baik dengan semua pegawai) diangka 4,10. Dengan adanya hubungan yang baik dengan para pegawai atau karyawan akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat dengan sendirinya, hal tersebut akan sangat baik bagi perusahaan untuk terus berkembang. Sedangkan nilai terendah pada pernyataan (Mengerjakan tugas sesuai standar) diangka 3,20. Hal ini mengidentifikasikan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang tidak mengerjakan tugas berdasarkan standar kerja yang telah di tetapkan, sehingga hal tersebut dapat berdampak buruk bagi kelangsungan Perusahaan karena kinerja karyawan yang kurang konsisten dengan stantar kerja yang diberlakukan.

Uji Instrumen

Uji instrument dilakukan dengan menguji validitas dan reliabilitas pada setiap variabel penelitian, Hasil tersebut dapat dilihat pada:

Uji Validitas Instrumen

Dari hasil uji validitas yang dilakukan menggunakan *SPSS for Windows versi 24*. Hasil dapat dinyatakan valid dengan kriteria pada output Alpha Cronbach pada kolom Correted Item-Total Correlation jika r hitung $>$ r tabel dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Ket
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	1	0,555	0,444	Valid
		2	0,776	0,444	Valid
	Kuantitas	3	0,715	0,444	Valid
	Ketepatan waktu	4	0,797	0,444	Valid
	Efektivitas	5	0,521	0,444	Valid
	Kemandirian	6	0,753	0,444	Valid
Motivasi (X_1)	Dorongan mencapai tujuan	1	0,566	0,444	Valid
		2	0,712	0,444	Valid
		3	0,479	0,444	Valid
	Semangat kerja	4	0,704	0,444	Valid
		5	0,715	0,444	Valid
		6	0,780	0,444	Valid
	Inisiatif dan Kreativitas	7	0,654	0,444	Valid
		8	0,654	0,444	Valid
		9	0,585	0,444	Valid
	Rasa tanggung jawab	10	0,602	0,444	Valid
		11	0,583	0,444	Valid
		12	0,678	0,444	Valid
Dukungan Organisasi (X_2)	Pengorganisasian	1	0,615	0,444	Valid
	Penyediaan saran dan prasarana	2	0,747	0,444	Valid
		3	0,542	0,444	Valid

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Ket		
		4	0,701	0,444	Valid		
		5	0,709	0,444	Valid		
		Kenyamanan lingkungan kerja	6	0,709	0,444	Valid	
		Kondisi dan syarat kerja	7	0,688	0,444	Valid	
			8	0,688	0,444	Valid	
		Disiplin Kerja (X ₃)	Taat terhadap aturan waktu/ketepatan waktu	1	0,672	0,444	Valid
				2	0,672	0,444	Valid
			Taat terhadap aturan Perusahaan/kepatuhan pada aturan	3	0,657	0,444	Valid
4	0,681			0,444	Valid		
Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan/kesadaran dalam bekerja	5		0,737	0,444	Valid		
	6		0,618	0,444	Valid		
	7		0,516	0,444	Valid		
	8		0,737	0,444	Valid		

Sumber: Data yang diolah 2024

Dari tabel 4.8 di atas dapat disimpulkan bahwa butir instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini mempunyai koefisien lebih besar dari r tabel yaitu 0.444 sehingga semua butir instrumen tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reabilitas adalah adalah alat untuk mengukur suatu kusioener yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kusioener dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Suatu konstruk atau variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai Cronbach alpha > 0.60 (Ghozali, 2013).

Tabel 4
Hasil Uji Reabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Kinerja Karyawan (Y)	0,872	Reliabel
2.	Motivasi (X ₁)	0,905	Reliabel
3.	Dukungan Organisasi (X ₂)	0,893	Reliabel
4.	Disiplin Kerja (X ₃)	0,874	Reliabel

Sumber: Data yang diolah 2024

Dari tabel 4.9 di atas, terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0.60. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

Asumsi Klasik

Sebelum peneliti melakukan uji t dan uji f maka terlebih dahulu melakukan uji asumsi klasik untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan terhadap uji asumsi klasik. Pengujian yang dilakukan adalah dengan uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heterokedastisitas

Uji Normalitas

Menurut (Sugiyono, 2015) uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independent atau ketiganya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data peneliti ketiga variable tersebut terdistribusi secara normal. Uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan uji one sample *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan *SPSS for Windows versi 24*. Data dikatakan terdistribusi normal jika nilai $p > 0,05$.

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,49508847
Most Extreme Differences	Absolute	0,100
	Positive	0,075
	Negative	-0,100
Test Statistic		0,100
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 yang diolah 2024

Berdasarkan tabel output SPSS tersebut, diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200 lebih besar dari 0.05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* diatas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah tiap-tiap variabel bebas yaitu pengaruh antara Inovasi dan Kreativitas Pedagang berhubungan secara linier. Pengujian adanya multikolinearitas ini dapat dilakukan dengan melihat nilai toleransi diatas 0,1 dan VIF nya lebih kecil dari 10. Maka tidak ada kecenderungan terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keretengan
1.	Motivasi (X_1)	0,215	6,636	Non Multikolinearitas
2.	Dukungan Organisasi (X_2)	0,444	2,673	Non Multikolinearitas
3.	Disilin Kerja (X_3)	0,424	2,661	Non Multikolinearitas

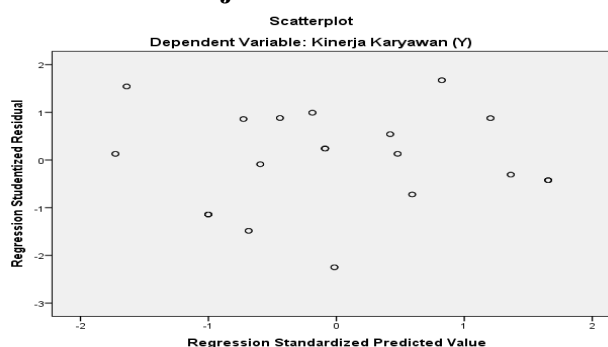
Sumber: Data yang diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi diatas 0.1 dan nilai VIF dibawah 10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini bebas multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi tidak terjadi ketidak sama varians. Adapun hasil uji statistic heterokedastistas yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1
Hasil Uji Heterokedastisitas



Data Analisis Uji Heterokedastisitas dengan grafik plot adalah jika titik dalam grafik tersebar (tidak membentuk pola) maka tidak terjadi Heterokodesitas. Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola teratur. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada data dalam penelitian ini tidak terjadi Heterokodesitas. Artinya dalam fungsi regresi dipenelitian ini tidak muncul gangguan karena varian yang tidak sama.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan SPSS *for Windows* versi 24. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7
Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,361	0,705		1,929	0,062
	Motivasi (X ₁)	0,412	0,116	0,663	3,548	0,001
	Dukungan Organisasi (X ₂)	0,732	0,083	0,944	8,793	0,000
	Disiplin Kerja (X ₃)	0,678	0,097	0,748	6,971	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data yang diolah 2024

Dari perhitungan menggunakan SPSS versi 24 *for Windows* didapat persamaan regresinya adalah:

$$Y = 1,361 + 0,412(X_1) + 0,732(X_2) + 0,678(X_3)$$

Angka tersebut masing-masing secara ekonomis dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 1,361 mempunyai arti bahwa apabila variabel Motivasi (X₁), Dukungan Organisasi (X₂) dan Disiplin Kerja (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y), sama dengan nol maka variabel Kinerja Karyawan akan tetap yaitu 1,361. Apabila variabel Motivasi (X₁), Dukungan Organisasi (X₂) dan Disiplin Kerja (X₃) sama dengan nol.
2. Koefisien regresi variabel Motivasi (X₁) sebesar 0,412 mempunyai makna bahwa apabila Motivasi (X₁) ditingkatkan satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Asean Motor Internasional (DFSK) Kota Bengkulu sebesar 0,412 dengan asumsi variabel Dukungan Organisasi (X₂) dan Disiplin Kerja (X₃) dianggap tetap.
3. Koefisien regresi variabel Dukungan Organisasi (X₂) sebesar 0,732 mempunyai makna bahwa apabila Dukungan Organisasi (X₂) ditingkatkan satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Asean Motor Internasional (DFSK) Kota Bengkulu sebesar 0,732 dengan asumsi variabel Motivasi (X₁), dan Disiplin Kerja (X₃) dianggap tetap.
4. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X₃) sebesar 0,678 mempunyai makna bahwa apabila Disiplin Kerja (X₃) ditingkatkan satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Asean Motor Internasional (DFSK) Kota Bengkulu sebesar 0,678 dengan asumsi variabel Motivasi (X₁) dan Dukungan Organisasi (X₂) dianggap tetap.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel bebas Motivasi (X₁), Dukungan Organisasi (X₂) dan Disiplin Kerja (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka dari perhitungan computer menggunakan SPSS versi 24 *for*

Windows. Adapun rekapitulasi hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8
Nilai Koefisien Determinasi Hasil Penelitian

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,991 ^a	0,982	0,980	0,515
a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Motivasi (X1), Komitmen (X2)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber: Output SPSS 24 yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R square* yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen 0,980. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 98% Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Asean Motor Internasional (DFSK) Kota Bengkulu dipengaruhi oleh variasi ketiga variabel independen, yaitu Motivasi (X₁), Dukungan Organisasi (X₂) dan Disiplin Kerja (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya (100% – 98% = 2%) dijelaskan oleh variabel – variabel diluar variabel penelitian ini.

Uji Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis yang diduga sebelumnya, dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan baik secara parsial maupun secara simultan yang meliputi uji t dan uji f.

Uji t

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji t sebagai berikut:

Tabel 9
Uji T (Uji Secara Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,361	0,705		1,929	0,062
	Motivasi (X1)	0,412	0,116	0,663	3,548	0,001
	Dukungan Organisasi (X2)	0,732	0,083	0,944	8,793	0,000
	Disiplin Kerja (X3)	0,678	0,097	0,748	6,971	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber: Data yang diolah 2024

Berdasarkan hasil uji statistik t pada tabel 4.14 di atas dapat diartikan bahwa:

1. Pengaruh Motivasi (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Tabel di atas menunjukkan hasil uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ variable Motivasi (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 3,548 > 2.026. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.
2. Pengaruh Dukungan Organisasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Tabel di atas menunjukkan hasil uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ variable Dukungan Organisasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 8,793 > 2.026. Hal ini berarti bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.
3. Pengaruh Disiplin Kerja (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Tabel di atas menunjukkan hasil uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ variable Disiplin Kerja (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 6,971 > 2.026. Hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima

Uji F

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh Motivasi (X_1), Dukungan Organisasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka digunakan uji f. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Uji anova atau Uji f terlihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 10
Uji F (Uji Secara Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	512,841	3	170,947	643,774	,000 ^b
	Residual	9,559	36	0,266		
	Total	522,400	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Motivasi (X1), Komitmen (X2)						

Sumber: Output SPSS 24 yang diolah, 2024

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi F yaitu $0,000 < 0,050$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$, $643,774 > 2,85$, dari hasil pengelolaan data maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu variabel (Motivasi, Dukungan Organisasi dan Disiplin Kerja) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mentah yang dilakukan pada PT. Asean Motor Internasional (DFSK) Kota Bengkulu melalui penyebaran kuesioner kepada 40 orang Karyawan PT. Asean Motor Internasional (DFSK) Kota Bengkulu yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh Motivasi (X_1), Dukungan Organisasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Asean Motor Internasional (DFSK) Kota Bengkulu

Dilihat dari jenis kelamin karyawan PT. Asean Motor Internasional (DFSK) Kota Bengkulu melalui jumlah responden laki-laki sebanyak 29 orang dan jumlah perempuan sebanyak 11 orang, Dilihat dari Pendidikan banyaknya karyawan yang bekerja di PT. Asean Motor Internasional (DFSK) Kota Bengkulu yaitu tingkat pendidikan sarjana.

Dari hasil tanggapan responden mengenai variabel Kinerja Karyawan (Y) termasuk dalam kategori yang baik. Hal ini dikarenakan dengan adanya sikap kerja yang positif akan mampu menunjang kinerja yang lebih baik lagi, dan juga dengan adanya kerja sama yang dilakukan sesama karyawan juga dapat menghasilkan peforma kerja yang sangat memuaskan guna menumbuhkembangkan perusahaan. Kemudian hasil tanggapan responden mengenai variabel Motivasi (X_1) juga termasuk dalam kategori baik pula. Hal ini bisa terjadi dikarenakan tingginya motivasi yang dimiliki karyawan dalam bekerja untuk mencapai prestasi kerja yang baik akan mampu memberikan dorongan yang bagus terhadap kinerja karyawan tersebut. Adapun tanggapan responden mengenai variabel Dukungan Organisasi (X_2) termasuk juga dalam kategori baik. Hal ini bisa terjadi karena dengan adanya dukungan dari organisasi yang tinggi terhadap karyawan maka sangat menguntungkan bagi perusahaan tersebut dalam terus meningkatkan kinerja karyawannya agar mampu bersaing dengan perusahaan kompetitor. Adapun tanggapan responden mengenai variabel Disiplin Kerja (X_3) termasuk dalam kategori baik. Hal ini bisa terjadi karena adanya hubungan yang baik dengan para pegawai atau karyawan akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat dengan sendirinya, hal tersebut akan sangat baik bagi perusahaan untuk terus berkembang.

Adapun hasil dari pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dan uji hipotesis secara simultan (uji f) akan dijabarkan sebagai berikut

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Asean Motor Internasional (DFSK) Kota Bengkulu. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Dengan adanya Motivasi yang tinggi diharapkan mampu untuk meningkatkan kinerja dari setiap karyawannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Motivasi merupakan cara mendorong gairah bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan kebutuhan perusahaan (Hasibuan, 2010). Menurut (Riantoko et al., 2017) Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Menurut (Mangkunegara, 2010) motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemberian motivasi merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan. (Olivia Theodora, 2015) menyatakan bahwa, motivasi karyawan merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. (Yasri, 2013) menyatakan bahwa, motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tertentu. Pemberiaan dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh perusahaan. (Priansa, 2011), motivasi berarti pemberian motif. Motif disini diartikan sebagai tujuan yang dapat berupa rangsangan. Tanpa adanya rangsangan para karyawan akan kurang menampakkan dan akan menyimpan kemampuan dirinya

Hasil penelitian didukung oleh penelitian yang dilakukan (Adetya Vianty Putri, 2016) Berdasarkan hasil analisis data, motivasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. HD Motor 99 Denpasar. Penelitian yang dilakukan oleh (Olivia Theodora, 2015) menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. Menurut penelitian yang dilakukan (Bambang Sudiyono, Nurul Qomariah, 2018), mengatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada PT. Tirta Investama DC Rungkut. Penelitian yang dilakukan oleh (Ma'ruf, 2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nurha Jaya Teknik Makassar

Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel Dukungan Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Asean Motor Internasional (DFSK) Kota Bengkulu. Hal ini berarti bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Dengan adanya dukungan organisasi yang baik diharapkan mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dari berbagai masalah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori (Indrayani et al., 2018) Persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka. Dukungan organisasi dipandang sangat penting bagi perilaku pekerjanya. Organisasi memiliki kewajiban untuk mengembangkan suatu iklim yang mendukung orientasi konsumen. Persepsi dukungan organisasi dapat dijadikan sebagai bentuk pertukaran yang adil antara organisasi dan karyawan yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja karyawan dan menyebabkan hubungan keduanya menjadi lebih baik (Indarjanti & Bodroastuti, 2012). Karyawan akan menganggap adanya dukungan organisasi kepada mereka bila mereka merasa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Karyawan yang memiliki persepsi yang baik akan menguatkan keanggotaan sebagai anggota organisasi menjadi identitas mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dengan organisasi menjadi lebih positif. Dengan demikian, variabel ini pada dasarnya adalah hubungan pertukaran sosial timbal balik antara majikan dan karyawan yang berfokus pada kualitas hubungan (Pasca et al., 2016). Dukungan organisasi yang dirasakan adalah persepsi tentang bagaimana seorang karyawan diperlakukan oleh organisasi, yang mempengaruhi persepsi

tentang bagaimana perasaan organisasi tentang kontribusi dan kesejahteraan karyawan (Hamida et al., 2020).

Hasil penelitian didukung oleh penelitian yang dilakukan (Erli Abdi Mujibburahman, 2020) yang menyatakan bahwa variabel dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Susskind et al, 2000) berpendapat bahwa, dukungan organisasi dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi pekerja yang berhubungan dengan pelanggan, sehingga dapat dikatakan variabel dukungan organisasi dapat berpengaruh positif terhadap motivasi pekerja. (Purnami, 2017) yang mengatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Apabila dukungan organisasi ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Asean Motor Internasional (DFSK) Kota Bengkulu. Hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima. Dengan adanya disiplin kerja dari karyawan maka Perusahaan akan mampu berkembang sesuai dengan apa yang telah ditargetkan.

Disiplin yang baik akan menjadikan kinerja karyawan yang positif terhadap perusahaan atau organisasi. Dengan begitu karyawan dapat melaksanakan semua tugas dan tanggung jawabnya sebaik mungkin, bekerja dengan cepat, tepat sesuai harapan yang dituju dan bermanfaat bagi perkembangan perusahaan atau organisasi. Sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi secara efektif dan efisien. Menurut (Hatumena & Pogo, 2018), mengemukakan bahwa: “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma adab yang berlaku”.

Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Kosasih, 2021), bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja. Penelitian (Aprianty & Khurosani, 2018), bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya penelitian (Manik & Syafrina, 2016), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sementara itu (Dermawan, 2020), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (Hatumena & Pogo, 2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi, Dukungan Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel Motivasi (X_1), Dukungan Organisasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Asean Motor Internasional (DFSK) Kota Bengkulu. Hal ini berarti bahwa hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Motivasi merupakan cara mendorong gairah bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan kebutuhan perusahaan (Hasibuan, 2010). Menurut (Riantoko et al., 2017) Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Menurut (Mangkunegara, 2010) motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemberian motivasi merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan Keputusan.

Karyawan akan menganggap adanya dukungan organisasi kepada mereka bila mereka merasa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Karyawan yang memiliki persepsi yang baik akan menguatkan keanggotaan sebagai anggota

organisasi menjadi identitas mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dengan organisasi menjadi lebih positif. Dengan demikian, variabel ini pada dasarnya adalah hubungan pertukaran sosial timbal balik antara majikan dan karyawan yang berfokus pada kualitas hubungan (Pasca et al., 2016). Dukungan organisasi yang dirasakan adalah persepsi tentang bagaimana seorang karyawan diperlakukan oleh organisasi, yang mempengaruhi persepsi tentang bagaimana perasaan organisasi tentang kontribusi dan kesejahteraan karyawan (Hamida et al., 2020).

Menurut (Kosasih, 2021), disiplin kerja karyawan adalah faktor yang paling dominan sehingga disiplin kerja perlu ditingkatkan supaya semua harapan karyawan bisa tercapai dan mendapatkan sebuah kepuasan dalam bekerja. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Perusahaan harus memberikan sanksi bagi karyawan yang melanggar aturan dan melakukan pengawasan yang lebih ketat untuk meningkatkan kinerja karyawan (Manik & Syafrina, 2016). Disiplin merupakan suatu sikap atau bisa disebut dengan perilaku seseorang atau disebut sebagai bentuk disiplin, terhadap aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebagai standar sikap yang berlaku untuk tujuan tersebut khusus terkait sumber daya manusia. (Hatumena & Pogo, 2018). Menurut (Dermawan, 2020) “Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis”.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Motivasi (X_1), Dukungan Organisasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Asean Motor Internasional (DFSK) Kota Bengkulu, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Asean Motor Internasional (DFSK) Kota Bengkulu.
2. Dukungan Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Asean Motor Internasional (DFSK) Kota Bengkulu.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Asean Motor Internasional (DFSK) Kota Bengkulu.
4. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi, Dukungan Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asean Motor Internasional (DFSK) Kota Bengkulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi Mujibburrahman, E., Hidayati, T., & Lestari AS, D. (2020). Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Dimediasi oleh Keadilan Organisasi. *Jurnal Health Sains*, 1(4), 315–328. <https://doi.org/10.46799/jsa.v1i4.40>
- Alfiana, D. (2020). Peran Perceived Organizational Support dan Psychological Empowerment terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 839. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p839-851>
- Aprianty, L., & Khurosani, A. (2018). Analisis Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, Serta Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, 2(2), 204–221. <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>
- Ardana, I. K. (2016). *PENGARUH MOTIVASI DAN PEMBERDAYAAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . HD MOTOR 99 DENPASAR Adetya Vianty Putri 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Pengembangan sumber daya manusia organisasi merupakan suatu proses pen.* 5(11), 7272–7299.

- Badriyah, L. (2017). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (Ksp) Utama Karya Cabang Semarang*. <https://sg.docworkspace.com/d/sIBWb6N1B5KSfgwY>
- Dermawan, R. (2020). ... Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di Sma Putra *Jurnal Ilmu Ekonomi Pembangunan*, 100–110. <http://repository.upnjatim.ac.id/id/eprint/468>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *JURNAL MANAJEMEN & BISNIS*, 14(02), 176–184.
- Halim, J., & Andreani, F. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop Pt Bersama Lima Putera. *Jurnal Komunikasi*, 5(1), 1–8.
- Hamida, Sodik, & Rahayu, Y. I. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Konawe Kepulauan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 36–49.
- Hatumena, I., & Pogo, T. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Madrasah Aliyah Negeri 4 Jakarta. *Publikasi Universitas Mercu Buanan*, 7, 84–100.
- Hidayah, L. I., & Marlana, N. (2019). Celebrity Endorser Dan Ekuitas Merek: Bagaimana Pengaruhnya Terhadap Keputusan Pembelian Minuman Isotonik? *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 67. <https://doi.org/10.29406/jmm.v15i2.1731>
- Indarjanti, P., & Bodroastuti, T. R. I. (2012). Pengaruh Kemampuan , Usaha Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja The Influence of Ability , Effort and Support of Organization to Employee's Performance. *Kajian Akuntansi Dan Bisnis*, 64–83. <https://www.neliti.com/publications/102597/pengaruh-kemampuan-usaha-dan-duktungan-organisasi-terhadap-kinerja>
- Indrayani, G. A. D., Suwena, K. R., & Suwendra, I. W. (2018). Kompetensi Individu dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) di Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng. *International Journal of Social Science and Business*, 2(3), 160. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v2i3.16239>
- Indrayani, G. A. D., Suwena, K. R., & Suwendra, I. W. (2019). Pengaruh Kompetensi Individu, Dukungan Organisasi Dan Dukungan Manajemen Terhadap Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (Apip) Di Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 573. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i2.20123>
- Khomilah, M. (2020). *Pengaruh Promosi, Atribut Toko (Store Attributes), dan Inovasi Produk Terhadap Keputusan Pembelian Ulang pada Nick Coffe di Kota Bengkulu*. 1–98. <https://doi.org/10.31219/osf.io/vjqpm>
- Kosasih, H. (2021). Analisis Pengaruh Antara Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pt Sejati Karya Perkasa Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 21(September), 353–374. <https://doi.org/10.54367/jmb.v21i2.1420>
- Manik, S., & Syafrina, N. (2016). *Keywords : Work discipline , organizational culture , employee performance Natasya Primananda , 2014 Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang Pengaruh Disiplin Kerja , Budaya Organisasi , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 1, 32.
- Maulida, R. A., & Askiah. (2020). Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mahakam Berlian Samjaya. *Borneo Student Research*, 2(1), 696–704.
- Metria, K., & Riana, I. G. (2018). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 9, 2117. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i09.p02>

- Murshalim, U., Idris, A., & Djumlani, A. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Dukungan Atasan Serta Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Samarinda. *E-Journal Administrative Reform*, 5(2), 356–364.
- Sari, L. A., Onsardi, O., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI. Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79-88.
- Sari, M., Onsardi, O., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.
- Sari, M., Onsardi, O., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I., & Laksemini, K. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian* (1st ed.). Nilacakra.
- Tandjung, (2004). *Marketing Management: Pendekatan Pada Nilai-Nilai Pelanggan*, Edisi Kedua. Penerbit Bayumedia, Malang.
- Yasri, A. C. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari*. 1, 1–26.
- Tupadela, J., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.