

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN LAPANGAN

Ega Syafiqi¹⁾, Parwoto²⁾

¹ Universitas Mercu Buana

43116210022@student.mercubuana.ac.id

² Universitas Mercu Buana

pakwoto19@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian lapangan di PT Jasuma Putri Putra. Populasi dalam penelitian ini adalah 40 karyawan bagian lapangan di PT. Jasuma Putri Putra. Sampel yang dipergunakan adalah seluruh populasi yaitu sebanyak 40 karyawan. Metode penarikan sampel menggunakan *Saturated Sampling*. Dalam melakukan pengumpulan data, metode yang digunakan adalah metode survey, yang instrumentnya adalah kuesioner. Untuk analisis data menggunakan metode *Statistical Product and Service Solutions*. Hasil penelitian dari pengaruh disiplin kerja membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan akan kinerja yang dimiliki para karyawan. Sedangkan untuk hasil penelitian motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan akan kinerja para karyawan.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Karyawan*

Abstract

This study aims to analyze the effect of work discipline and work motivation on the performance of field employees at PT Jasuma Putri Putra. The population in this study were 40 field employees at PT. Jasuma Putri Putra. The sample used was the entire population of 40 employees. The sampling method uses Saturated Sampling. Data collection methods using survey methods, the research instrument is a questionnaire. Data analysis method uses Statistical Product and Service Solutions. This study proves that the effect of work discipline has a positive and significant effect on employee performance. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance, Employees*

PENDAHULUAN

Dampak perkembangan globalisasi saat ini, sudah sampai pada sector usaha. Yang mana sangat terlihat pada lini persaingan antar dan dalam dunia usaha (Wijaya, Sudjimat, & Nyoto, 2016). Hal ini menjadikan banyak perusahaan yang berlomba-lomba untuk terus melakukan inovasi untuk mendapatkan kemenangan dalam persaingan.

Masing-masing pihak pasti akan berusaha untuk mencapai tujuan yang maksimal. Hal tersebut dilakukan agar semua pihak di dalam perusahaan memiliki daya saing serta keunggulan dibandingkan perusahaan lain. Keunggulan suatu perusahaan dapat dicapai melalui banyak faktor, salah satunya adalah kemampuan

internal perusahaan atau melalui sumber daya manusianya (Limawandoyo, 2013).

Sumber daya manusia perlu dikembangkan saat ini, disiplin kerja dapat diukur melalui kesesuaian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan tugas, dan kerapian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. (Mumu, Posumah, & Palar, 2019). Untuk mendapatkan organisasi yang efektif dan efisien, Anda harus memiliki karyawan dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi. Disiplin kerja dapat dikatakan ketaatan dalam melaksanakan pekerjaan dengan tertib, lancar dan tertib. Disiplin kerja merupakan sikap kemauan dan kesediaan seseorang untuk memahami dan menaati norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

PT. Jasuma Putri Putra merupakan perusahaan yang bergerak di bidang spesialis jasa instalasi dan maintenance. Perusahaan ini meliputi Pemasangan dan Pemeliharaan System kamera CCTV, Jaringan Tv Kabel/parabola, Maintenance genset dan jaringan internet. Kini PT. Jasuma Putri Putra telah bekerja sama dengan berbagai Perusahaan seperti Jasa Raharja, Jasa Marga, Kementrian ESDM, Lemigas, Hotel Puri Nila dan beberapa perusahaan swasta lainnya.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada karyawan lapangan di PT. Jasuma Putri Putra yang merupakan

perusahaan yang bergerak di bidang jasa. Penurunan kinerja ini tentunya oleh perusahaan tidak boleh dibiarkan terus menerus, karena akan merugikan perusahaan.

Berikut adalah Hasil Pra Survey mengenai kinerja karyawan yang dilakukan kepada 30 karyawan di bagian lapangan PT. Jasuma Putri Putra, yaitu sebagai berikut :

No	Pernyataan	Responden	Ya (%)	Tidak (%)
1	Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tingkat ketelitian yang tinggi	30	30% (9)	70% (21)
2	Saya dapat menyelesaikan tugas pada hari itu juga, tidak menunggu hari esok	30	33% (10)	67% (20)
3	Saya selalu hadir di kantor sesuai waktu yang ditentukan	30	40% (12)	60% (18)
4	Selalu meminta izin kepada atasan bila saya meninggalkan kantor pada saat jam kerja	30	77% (23)	23% (7)
5	Setiap mengakhiri pelaksanaan tugas saya membuat laporan tertulis atau lisan kepada atasan	30	83% (25)	17% (5)

Sumber: Hasil Pra Survei PT. Jasuma Putri Putra 2019

Berdasarkan Tabel di atas bisa dilihat bahwa masih adanya karyawan yang belum dapat menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dengan tingkat ketelitian yang tinggi yaitu sebesar 70%, hal ini dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Kemudian masih adanya

karyawan yang belum bisa menyelesaikan pekerjaannya hari itu juga yaitu sebesar 67%, dan masih adanya karyawan yang belum dapat hadir di kantor sesuai waktu yang telah ditentukan yaitu sebesar 64%. Permasalahan di atas dapat mengganggu produktivitas perusahaan di mana permasalahan tersebut harus patut diteliti dan dicari akan penyebabnya.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pemahaman tentang manajemen sumber daya manusia telah dipahami secara luas baik dari perspektif pendidikan maupun non-pendidikan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari manajemen secara umum yang mempunyai pengertian sebagai upaya merencanakan, mengatur, mengarahkan dan mengendalikan pengadaan, kompensasi, pengembangan, pemeliharaan, integrasi dan pemberhentian pegawai, guna mencapai tujuan bersama. (Armansyahfudin, 2019, p.172).

Hasibuan juga memiliki pendapat yang sama, bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan yang diperlukan oleh seseorang untuk melaksanakan aspek sumber daya manusia dari perspektif manajemen, yang meliputi perekrutan, penyaringan, pembinaan,

pemberian penghargaan, dan peningkatan kinerja (Hasibuan, 2017, p.325).

Sedangkan manajemen sumber daya manusia menurut Muhyi dkk adalah penyeleksian, pengembangan, mengevaluasi, pemberian reward maupun punishment, dan pengelolaan personal dari anggota/karyawan sebuah organisasi (Muhyi, dkk, 2016).

Agar dapat dipahami, pengelolaan sumber daya manusia adalah upaya pengelolaan terhadap sumber daya manusia yang ada pada suatu organisasi untuk mendapatkan tujuan yang telah direncanakan bersama..

Kinerja

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara adalah prestasi kerja, atau lebih pahamnya hasil kerja yang diukur dari kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan/anggota organisasi selama melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2015)

Prestasi kerja merupakan hasil dari usaha seseorang yang ketentuannya menurut karakteristik pribadinya dan persepsi terhadap perannya dalam menyelesaikan pekerjaannya (Rofi, 2012, p.6).

Sedangkan kinerja juga dapat diartikan sebagai apa saja yang dikerjakan dan seperti apa cara dia mengerjakannya. Karena dengan adanya kinerja, akan mempengaruhi seseorang dalam memberikan kontribusinya terhadap

organisasi atau perusahaannya baik berupa pelayanan yang bersifat kualitas maupun kuantitas, dan bahkan perilaku kooperatif dalam organisasi/perusahaannya (Rofi, 2012, p.1)

Jadi, dapat disimpulkan bahwa dengan adanya prestasi kerja ini, pegawai/karyawan/staf akan dapat memahami kebutuhan karirnya di masa yang akan datang, dengan berdasarkan kebijaksanaan manajemen terkait promosi, alih tugas, kenaikan jabatan, dan lain-lain..

Disiplin

Disiplin adalah aktifitas manajemen dalam menjalankan semua standar dari sebuah organisasi. Sutrisno berpendapat bahwa disiplin merupakan sikap kesiapan dan kerelaan seseorang dalam mematuhi maupun menaati semua norma peraturan yang telah berlaku di sekitarnya (Effendi & Yogie, 2019, p.92).

Jika melihat disiplin kerja dari proses tindakandisipliner, maka dapat dijelaskan sebagai dinamika yang berkesinambungan. Hal ini mengingat setiap perilaku seseorang dapat mempengaruhi orang lain, maka dalam pelaksanaan tindakan disipliner yang baik tentu akan membantu peningkatan perilaku-perilaku yang akan diterima oleh seluruh anggota kelompok. Dan sebaliknya, penerapan tindakan disiplin yang tidak baik akan memiliki efek yang merusak diri

karyawan di dalam kelompoknya maupun kelompok lain (Sinambela, 2012).

Dari pemahaman tersebut, disiplin yang baik nantinya akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan, sedangkan disiplin yang rendah akan mengakibatkan hambatan dan tentunya memperlambat pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Dengan seseorang memiliki kedisiplinan, akan secara tidak langsung mencegah dari kerusakan atau bahkan kehilangan benda, peralatan, mesin dan alat-alat kerja yang dapat disebabkan oleh ketidaha hati-hatian, bergurau atau lain-lain.

Motivasi

Motivasi menurut Mulyadi (2015) merupakan faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Siagan (Desthiani, 2018) juga mengemukakan dalam berorganisasi, aspek motivasi ini baik dalam organisasi pendidikan maupun perusahaan atau bisnis mutlak untuk mendapatkan perhatian lebih karena ada empat hal yang menjadi pertimbangan, yaitu:

- a. Filsafat hidup seseorang berkisar pada prinsip "*quit pro quo*".
- b. Kompleksnya dimensi kebutuhan manusia yang tidak hanya aspek

materi saja, namun juga dari aspek psikologis.

- c. Dalam pemenuhan kebutuhan manusia tidak ada titik jenuhnya.
- d. Berbeda-bedanya karakteristik individu dalam sebuah organisasi, ikut menentukan bahwa tidak adanya teknik motivasi yang pasti efektif untuk diberikan kepada semua orang ketika berada dalam waktu maupun kondisi yang sama dan berbeda.

Motivasi juga dapat diartikan sebagai kecenderungan untuk terus beraktifitas, yang biasanya dimulai dorongan dari dalam diri dan akan diakhiri dengan penyesuaian diri (Paputungan, 2013).

Sehingga kita dapat memahami bahwa motivasi merupakan dorongan potensial dari dalam diri seseorang, yang dapat dikembangkan berdasarkan imbalan moneter dan non moneter, yang akhirnya mempengaruhi kinerjanya menjadi positif atau negative yang menyesuaikan dengan kondisi yang dihadapi olehnya.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang mengacu pada rumusan masalah dari penelitian, dimana rumusan masalah tersebut berupa pernyataan. (Sugiyono, 2016).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Sebastio Costa Rangel Sousa Simoes, dkk (2017) membuktikan pengaruh disiplin kerja akan kinerja seorang karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno et al. (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Daly (2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jika melihat penelitian sebelumnya maka peneliti dapat merumuskan hipotesis pertama yaitu:

H₁ : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan/ pegawai lapangan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian yang telah dilakukan Evawati Khumaedi (2016), telah menunjukkan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Kemudian penelitian oleh Chandra Andika Hadi Purnomo, dkk (2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan..

Dan ada juga penelitian yang dilakukan oleh Rukhayati (2018) dan hasilnya menunjukkan bahwa motivasi kerja juga mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Jika mengacu pada penelitian sebelumnya maka peneliti merumuskan hipotesis kedua yaitu:

H₂: Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang Positif Terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan pada bulan mei sampai bulan desember pada tahun 2019 di PT. Jasuma Putri Putra yang beralamat di Bukit Golf Cibubur Arcadia Blok A15 No 21, Bogor, Jawa Barat.

Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kausalitas kuantitatif. Penelitian kausal ini menitikberatkan pada hubungan variabel dengan objek yang diteliti yang lebih bersifat sebab dan akibat, sehingga dalam penelitiannya terdapat variabel terikat dan variabel bebas (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini menggunakan SPSS Versi 25.

Definisi Variabel

Variable penelitian dalam penjelasan Sugiyono merupakan segala hal yang memiliki bentuk apapun yang ditetapkan sendiri oleh seorang peneliti untuk

dipahami, Sehingga nantinya mendapatkan informasi tentang apa yang sedang dipelajari dan diteliti, yang kemudian ditarik kesimpulan dari Sugiyono (2016). Dalam penelitian jurnal ini menggunakan dua variabel dependen, serta variabel independen.

Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini untuk mengukur variabel menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur perilaku, sikap, asumsi, tanggapan seseorang atau banyak orang yang berkaitan dengan fenomena sosial.

Dalam penelitian, peneliti secara spesifik menentukan fenomena sosial ini, yang pada akhirnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala *likert* ini, variabel yang diukur dijabarkan ke dalam dimensi dan / atau indikator variabel. Kemudian indikator digunakan sebagai titik awal dalam penyusunan item instrumen yang diperlakukan sebagai pertanyaan atau pernyataan.

Responden, pada skala ini menyatakan kesetujuannya dan ketidaksetujuannya terhadap beberapa pernyataan atau pertanyaan yang memiliki pengaruh dengan obyek yang dikaji dan diteliti.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi Penelitian

Dalam penelitian, populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang biasanya terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh seorang peneliti sehingga dapat dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi tidak hanya berisi orang, tetapi juga objek lain. Dan juga bukan hanya bilangan yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi lebih pada karakteristik dan sifat objek dan subjek tersebut (Sugiyono, 2016).

Untuk penelitian ini, populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan di bagian lapangan PT. Jasuma Putri Putra yang berjumlah 40 orang.

Sampel Penelitian

Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi, atau lebih tepatnya bagian dari karakteristik yang ada dari populasi tersebut. Dan sampel digunakan apabila populasinya besar dan peneliti tidak memperbolehkan untuk mempelajari semuanya, baik karena keterbatasan waktu, dana, tenaga dan lain-lain. Apa yang dipelajari dan dipelajari dari sampel akan diterapkan pada populasi. Oleh karena itu sampel yang diambil dari populasi harus representatif (Sugiyono, 2016).

Dalam penentuan sampel, teknik yang digunakan adalah sampling jenuh. Pengambilan sampel dimana teknik

penentuannya menggunakan semua anggota populasi untuk dijadikan sampel. Jadi semakin besar sampel atau sampel mendekati populasi tentu akan meminimalisir kesalahan generalisasi, namun sebaliknya jika sampel jauh lebih kecil dari populasi tentunya akan meningkatkan kesalahan generalisasi. (Sugiyono, 2016).

Oleh karena itu, peneliti menggunakan hampir semua anggota populasi untuk menjadi sampel, karena target utamanya adalah mengurangi sebanyak mungkin kesalahan generalisasinya. Maka jumlah sampel yang digunakan peneliti yaitu sebanyak 40 responden.

Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2016) dalam penelitian, teknik pengumpulan data merupakan tahap yang paling strategis, karena tujuan mendapatkan data merupakan tujuan utama dari penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh secara langsung dengan menggunakan survey pada obyek penelitian.

Sedangkan untuk instrumen dalam mengumpulkan data yaitu dengan kuisioner (Sugiyono 2017). Dalam penggunaan kuisioner ini, ada beberapa pertanyaan dan pernyataan yang ditulis untuk dijawab oleh responden sehingga menghasilkan jawaban yang menjadi sumber pengumpulan data.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis data primer yang berupa hasil pengisian kuisioner.

Metode Analisis

1. Uji Statistik Deskriptif

Sebagaimana dijelaskan Ghazali, statistik deskriptif ini nantinya akan memberikan gambaran atau gambaran umum dari data yang dilihat berdasarkan nilai mean, maksimum, minimum dan standar deviasi. (Ghozali, 2013).

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas dapat kita pahami sebagai bukti dari instrument dan teknik, serta proses yang digunakan dalam mengukur konsep yang dimaksudkan (Sarjono & Julianti, 2013). Instrumen yang valid adalah alat ukur untuk mendapatkan data yang valid pula. Dan valid artinya instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang harus diukur (Sugiyono 2016).

Untuk validitas dalam penelitian ini, peneliti menentukannya dengan menggunakan metode pearson correlations, dan pengujian untuk signifikansi dilaksanakan dengan menggunakan table r pada signifikansi 0.05.

b. Uji Reliabilitas

Dalam menggunakan uji reliabilitas, perlu dipahami bahwa uji ini untuk mengetahui konsistensi alat ukur dari kuisioner yang digunakan. Maksudnya, untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut dapat selalu konsisten jika pengukuran dilakukan kembali.

Dalam penelitian secara umum metode pengukuran skala range seperti *likert* 1-5 sering digunakan, dan untuk penelitian ini juga menggunakan metode alpha cronbach. Uji reliabilitas ini merupakan kelanjutan dari uji sebelumnya yaitu validitas. Dimana item yang digunakan untuk pengujian hanya item yang valid (Priyatno, 2014).

Sarjono dan Julianita menyatakan bahwa reliabilitas sebuah pengukuran menentukan sejauh mana pengukuran dilakukan tanpa kesalahan atau bias. Dan kuesioner dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's $\alpha > 0,60$ (Sarjono dan Julianita, 2013). Oleh karenanya, perlu dilakukan untuk menjamin suatu pengukuran yang tetap dan tidak berubah-ubah karena waktu dan karena beragam item instrument yang ada.

3. Uji Asumsi Klasik

Penggunaan uji asumsi klasik, dikhususkan untuk mengetahui keberadaan normalitas residual, multikoloneieritas, maupun heteroskedastisitas pada model regresi. Model regresi linier ini bisa menjadi model yang baik asalkan model ini dapat memenuhi asumsi-asumsi klasik. Diantara asumsi klasik tersebut yaitu adanya heteroskedastisitas dan multikolonieritas.

Asumsi klasik harus diselesaikan karena model regresi kemudian diperoleh dengan estimasi yang andal dan tidak bias. Jika terdapat kondisi yang tidak terpenuhi, maka hasil analisis regresi tidak dapat dikatakan BLUE “*best linear bias estimator*” (Priyatno, 2014).

a. Uji Normalitas

Dalam model regresi digunakan uji normalitas untuk nilai residual yang dihasilkan dari regresi berdistribusi normal atau tidak. Untuk model regresi yang baik biasanya memiliki nilai sisa yang berdistribusi normal (Priyatno, 2014).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode uji untuk uji normalitas *one sample Kolmogorov-smirnov*.

b. Uji Multikolonieritas

Salah satu tujuan uji multikolonieritas, adalah menguji model regresi. Apakah model regresi nantinya ditemukan adanya hubungan antara variable bebas atau tidak. Dan untuk model regresi yang baik, seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variable bebasnya. Karena jika saling berhubungan atau memiliki korelasi, tentunya variable-variable tersebut tidak bisa dikatakan orthogonal. Yang dimaksud variable orthogonal adalah variable independen yang mempunyai nilai hubungan diantara variable independen sama dengan nol (Ghozali, 2016).

Untuk penelitian ini, dalam menggunakan uji multikolonieritas peneliti menggunakan metodenya pada model regresi dengan cara melihat dari nilai tolerance maupun VIF (*inflation factor*).

c. Uji Heterokedastisitas

Dalam uji heteroskedastisitas varian variable ditunjukkan dengan ketiksamaan untuk semua observasi atau pengamatan. Karena jika varian dari residual antara satu dengan yang lain sama/tetap maka hal tersebut disebut homokedastisitas (Sarjono & Julianita 2013). Sedangkan untuk peneliti dalam

pelaksanaan uji heteroskedastisitas ini, menggunakan metode korelasi spearman's rho.

d. Uji Linearitas

Dalam uji linieritas ini, Ghozali mengemukakan bahwa pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah penggunaan spesifikasi model yang telah digunakan sudah benar atau belum. Karena data yang baik, merupakan data yang memiliki hubungan linier antara variabel dependen dan independen (Ghozali, 2016).

4. Uji Kesesuaian Model

Dalam mengetahui keakuratan fungsi regresi sampel untuk mengestimasi nilai sebenarnya dapat diukur dari kesesuaian model. Secara statistik, ini kemungkinan besar akan diukur berdasarkan koefisien determinan dan nilai statistik F ANOVA (Ghozali, 2013).

a. Uji Koefisien Dterminasi (R^2)

Dalam pengujian koefisien determinan / R^2 , intinya adalah mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan semua variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat

terbatas. Dengan nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan sebagian besar informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Koefisien determinasi memiliki kelemahan mendasar dalam penggunaannya, yaitu dapat bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap ada tambahan satu variabel independen, tentu R^2 akan meningkat, apakah variabel ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen atau tidak..

Oleh karena itu, banyak peneliti perlu menggunakan nilai Adjusted R^2 ini ketika mengevaluasi pilihan model regresi mana yang terbaik. Karena tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted* R^2 dapat meningkat atau menurun jika salah satu variabel independen / independen ditambahkan ke model (Ghozali, 2013).

b. Uji F *Analysis of Varian* (ANOVA)

Uji *analysis of varian* ini, adalah uji koefisien regresi yang

secara bersama-sama (uji F), untuk melakukan uji signifikansi pengaruh antara beberapa variable independen/ bebas dengan variable terikat/dependen (Priyatno, 2014).

5. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini merupakan alat analisis yang penggunaannya untuk mengukur pengaruh dari variable independen terhadap variable dependen. Dan apabila pengaruhnya melibatkan 2 atau lebih variable independen dan satu variable dependen, maka hal tersebut dinamakan analisis regresi majemuk atau berganda (*multiple regression-ed*). Yang memiliki rumus seperti di bawah ini:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \dots$$

6. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Dalam pengujian hipotesis menggunakan uji statistik t, yang pada dasarnya menentukan sejauh mana pengaruh satu variabel independen / independen secara individual ketika menjelaskan variabel dependen / dependen (Ghozali, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan	40	3,457	0,589
Disiplin Kerja	40	3,525	0,603
Motivasi Kerja	40	3,459	0,628

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Program SPSS 25

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa rata-rata hitung (*mean*) dari variabel kinerja karyawan adalah 3,457 yang berarti responden umumnya menjawab setuju pada pernyataan di dalam kuesioner untuk variabel kinerja karyawan.

Dan untuk rata-rata hitung (*mean*) dari variabel disiplin kerja adalah 3,525 yang berarti responden umumnya menjawab setuju pada pernyataan di dalam kuesioner untuk variabel disiplin kerja.

Sedangkan rata-rata hitung (*mean*) dari variabel motivasi adalah 3,459 yang berarti responden menjawab setuju pada umumnya pernyataan di dalam kuesioner yang telah dibuat untuk variabel motivasi kerja.

1) Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics					
Item	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KK1	40	1	5	3,60	0,928

KK2	40	1	5	3,35	0,834
KK3	40	1	5	3,53	1,012
KK4	40	1	5	3,43	0,931
KK5	40	1	5	3,58	1,083
KK6	40	1	5	3,38	1,030
KK7	40	1	5	3,35	0,893

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Program SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas maka mean dari jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan berada pada kisaran 3,35 (netral) sampai 3,60 (setuju).

Jawaban responden atas pernyataan KK7 (saya selalu rajin melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada saya) memiliki rerata paling rendah, sedangkan pernyataan KK1 (saya selalu ingin menjadi pegawai sukses) memiliki rerata tertinggi.

2) Deskripsi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja

Disiplin Karyawan

Descriptive Statistics					
Item	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
DK8	40	1	5	3,60	0,928
DK9	40	1	5	3,45	0,986
DK10	40	1	5	3,33	0,944
DK11	40	1	5	3,65	0,864
DK12	40	1	5	3,73	0,960
DK13	40	1	5	3,33	0,944
DK14	40	1	5	3,60	0,928

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Program SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas maka mean (mean) jawaban responden terhadap variabel disiplin kerja berada antara 3,33 (netral) sampai 3,73 (setuju).

Jawaban responden atas pernyataan DK10 (saya selalu istirahat pada waktu yang telah ditentukan sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan) memiliki *mean* paling rendah, sedangkan pernyataan DK12 (saya selalu bersikap sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan) mempunyai nilai mean paling rendah. rata-rata tertinggi.

3) Deskripsi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif Motivasi Kerja

Descriptive Statistics					
Item	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
MK15	40	1	5	3,33	1,095
MK16	40	1	5	3,50	0,934
MK17	40	1	5	3,35	0,975
MK18	40	1	5	3,30	0,883
MK19	40	1	5	3,55	1,061
MK20	40	1	5	3,60	1,033
MK21	40	1	5	3,45	1,037
MK22	40	1	5	3,60	0,982

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Program SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas maka mean dari jawaban responden terhadap variabel disiplin kerja berada antara 3,30 (netral) sampai dengan 3,60 (setuju)..

Jawaban responden atas pernyataan MK18 (Saya merasa dihormati oleh rekan kerja saya) mempunyai *mean* terendah, sedangkan pernyataan MK22 (Saya selalu berusaha mengerahkan kemampuan saya demi mencapai kekuasaan) mempunyai *mean* tertinggi.

B. Hasil Uji Kualitas Data

1. Hasil Uji Validitas

Variabel Kinerja Karyawan		
Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
KK1	0,697	Valid
KK2	0,456	Valid
KK3	0,680	Valid
KK4	0,738	Valid
KK5	0,616	Valid
KK6	0,694	Valid
KK7	0,384	Valid
Variabel Disiplin Kerja		
DK8	0,607	Valid
DK9	0,670	Valid
DK10	0,586	Valid
DK11	0,705	Valid
DK12	0,641	Valid
DK13	0,580	Valid
DK14	0,731	Valid
Variabel Motivasi Kerja		
MK15	0,695	Valid
MK16	0,380	Valid
MK17	0,537	Valid
MK18	0,502	Valid
MK19	0,780	Valid
MK20	0,636	Valid
MK21	0,733	Valid
MK22	0,711	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Program SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas maka dari semua pernyataan kuisisioner masing-masing variabel dinyatakan valid karena memiliki nilai Pearson Correlation (r hitung) lebih besar dari r tabel (0,312).

2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbac h's</i>	<i>N of Item</i>	Keterangan
----------	--------------------	------------------	------------

	<i>Alpha</i>	<i>s</i>	
Kinerja Karyawan	0,723	7	Reliabel
Disiplin Kerja	0,765	7	Reliabel
Motivasi Kerja	0,779	8	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Program SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4.11, variabel kinerja karyawan, disiplin kerja dan motivasi kerja menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 yang berarti semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Artinya item pernyataan yang digunakan mampu memperoleh data yang konsisten, dalam arti apabila pernyataan tersebut disampaikan kembali maka relatif akan diperoleh jawaban yang sama..

C. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		40
	<i>Mean</i>	,0000000
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Std. Deviatio</i>	0,3081660
	<i>n</i>	
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,067
	<i>Positive</i>	0,060
	<i>Negative</i>	-0,067
<i>Test Statistic</i>		0,067

<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	.200 ^{e,d}
-------------------------------	---------------------

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Program SPSS 25

Untuk pengambilan keputusan apakah data terdistribusi normal atau tidak, maka cukup membaca pada nilai signifikansi (*Asymp. Sig 2-tailed*). Jika signifikansi lebih dari 0,05, maka data terdistribusi normal. Berdasarkan tabel besarnya signifikansi adalah 0,200. Hal ini berarti data residual terdistribusi normal.

2. Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Bebas		
Disiplin	0,793	1.261
Kerja		
Motivasi	0,793	1.261
Kerja		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Program SPSS 25

Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa kedua variabel independen dalam penelitian ini memiliki nilai Toleransi lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak ada gejala multikolonieritas antar variabel independen di pelajaran ini..

3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Signifikansi
Bebas	
Disiplin	0,910
Kerja	
Motivasi	0,470
Kerja	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Program SPSS 25

Berdasarkan Tabel dengan menggunakan metode korelasi *Spearman's rho* dapat dilihat kedua variabel bebas memiliki nilai signifikansi (*Sig. 2 Tailed*) lebih dari 0,05. Karena signifikansinya lebih dari 0,05 maka bisa dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

4. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Signifikansi
Kinerja	
Karyawan & Disiplin	0,528
Kerja	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Program SPSS 25

Berdasarkan tabel hasil uji linieritas antara variabel kinerja pegawai dengan disiplin kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,528 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linieritas antara variabel kinerja pegawai dengan disiplin kerja.

Variabel	Signifikansi
Kinerja Karyawan & Motivasi Kerja	0,612

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Program SPSS 25

Berdasarkan tabel hasil uji linieritas antara variabel kinerja pegawai dengan motivasi kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,612 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linieritas antara variabel kinerja pegawai dengan motivasi kerja.

D. Uji Kesesuaian Model

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R Square	Adjusted R Square
0,727	0,712

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Program SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai Adjusted R Square (R^2) sebesar $0,712 = 71,2\%$. Artinya, besarnya pengaruh variabel kinerja pegawai terhadap variabel bebas dalam penelitian ini adalah $71,2\%$ dan sisanya $28,8\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti: gaya kepemimpinan, kompensasi, pengembangan karir, organisasi budaya dan lainnya. begitu.

2. Hasil Uji F ANOVA

F Hitung	Signifikansi
49,228	0,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Program SPSS 25

Berdasarkan tabel hasil uji F ANOVA diperoleh F hitung sebesar 49,228 dan nilai signifikansi 0,000. F tabel dapat dilihat pada tabel statistik pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel (k) - 1) = 2, dan df 2 (jumlah responden (n) - k) atau $40 - 2 - 1 = 37$, diperoleh hasil untuk F tabel 3,25.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam uji kesesuaian model dalam penelitian ini sudah sesuai dan dapat digunakan untuk analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis (uji t).

E. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients
			Beta
1 (Constant)	0,176	0,341	
Disiplin Kerja	0,363	0,094	0,371
Motivasi kerja	0,579	0,091	0,617

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Program SPSS 25

Berdasarkan tabel diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$KK = 0,371DK + 0,617MK$$

1. Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,371 yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu pula sebaliknya.
2. Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,617 yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik motivasi kerja maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu pula sebaliknya.

F. Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel Bebas	Signifikansi	
	t Hitung	
Disiplin Kerja	3.850	0,000
Motivasi Kerja	6.394	0,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Program SPSS 25

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa hasil uji hipotesis untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 3,850 lebih besar dari t tabel sebesar 2,024 ($3,850 >$

$2,024$), dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. ($0,000 < 0,05$) yang artinya Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis 1 menyatakan bahwa “Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan lapangan pada PT. Jasuma Putri Putra” artinya diterima.

Hasil pengujian hipotesis untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai t sebesar 6,394 lebih besar dari t tabel 2,024 ($6,394 > 2,024$), dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) yang berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 2 yang menyatakan bahwa “Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan lapangan pada PT. Jasuma Putri Putra” artinya diterima.

Pembahasan

Untuk memperjelas hasil yang telah diperoleh berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dan hasil uji hipotesis, berikut ini akan dibahas satu persatu pengaruh variabel independen berupa disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan, diantaranya:

a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian koefisien regresi linier berganda dan uji t pada penelitian ini menunjukkan bahwa

disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan lapangan pada PT. Jasuma Putri Putra.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sebastio Costa Rangel Sousa Simoes, et al. (2017) Sutrisno, et al (2016) dan Daly (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Semakin baik kedisiplinan seseorang atau sebuah kelompok tentunya akan berdampak semakin baik pula kinerja mereka, karena dengan kedisiplinan itulah mereka bekerja menyesuaikan diri dengan semua peraturan yang ada.

Hal ini juga didukung dengan banyaknya karyawan yang semakin paham akan karir mereka masing-masing. Sehingga mudah untuk pihak perusahaan mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji koefisien regresi linier berganda dan uji t pada penelitian ini terlihat jelas bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja seluruh karyawan bagian lapangan PT. Jasuma Putri Putra.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Evawati Khumaedi (2016) Chandra Andika Hadi Purnomo, dkk (2017) dan Rukhayati (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya motivasi yang terus menerus diberikan kepada seseorang dan atau diterima seseorang maupun kelompok, maka akan memberikan dorongan yang kuat dari dalam diri untuk selalu bekerja dengan sebaik mungkin, dan akhirnya orang yang memiliki motivasi tinggi pula yang dapat menyesuaikan dirinya dengan pekerjaan-pekerjaan yang dimilikinya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan terkait kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai lapangan pada PT. Jasuma Putri Putra sebagai berikut:

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan lapangan PT. Jasuma Putri Putra. Artinya disiplin kerja yang baik akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan motivasi kerja yang juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan lapangan pada PT. Jasuma Putri Putra. Artinya motivasi kerja yang baik

akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Daly. (2015). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*. e-Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 1, Januari 2015 hlm 84-94 ISSN: 2302-2019. Sulawesi Tengah
- Dessler, G. (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia, jilid 1 (terjemahan)*, PT Indeks, Jakarta.
- Desthiani, U. (2018). Peranan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sekretari Universitas Pamulang*, 5(1), 16.
- Effendi, M., & Yogie, F. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JOMB: Journal of Management and Bussines*, 1(1), 88-98.
- Fudin, A. (2019). Strategi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Bagi Generasi Millennial. *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 169-185. <https://doi.org/10.31538/ndh.v4i2.342>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21.Edisi sia7*, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS , Edisi Kedelapan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A.Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, R. (2017). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Pelatihan Dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Tenaga Medis Di Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam. *JURNAL DIMENSI*, 6(2).
- Khumaedi, Evawati. (2016). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II*. Jurnal

- Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol 2 No 1, Hal 66 –77.
- Limawandoyo, E. (2013). Pengelolaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT. Aneka Sejahtera Engineering. *Agora*, 1(2), 884-894.
- Mangkunegara, A.A Prabu Anwar. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Prabu Anwar. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan keduabelas. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muhyi, D. H. A., Muttaqin, Z., & Healthy Nirmalasari, M. B. A. (2016). *HR PLAN & STRATEGY: Strategi Jitu Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Raih Asa Sukses.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media.
- Mumu, a., posumah, j. H., & palar, n. (2019). Performance of commitment making officials. *Jurnal administrasi publik*, 5(73).
- Nurrofi, A. (2012). Pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada departemen produksi pt. Leo agung raya semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 3(1).
- Paputungan, F. R. (2013). Motivasi, jenjang karir dan disiplin kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Andi. Yogyakarta.
- Purnomo, C.A.H, Mayowan, M.D.Y. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang*. *Jurnal Administrasi Bisnis* .Vol. 48 No 1.
- Rukhayati.(2018). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise*. *Jurnal Sinar Manajemen* Vol 5, No 2.
- Sarjono, H., dan Julianita, W. (2013). *SPSS VS LISREL : Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta : Penerbit Selemba Empat.
- Sinambela, L. P. (2012). Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi. *Yogyakarta: Graha Ilmu*.
- Sousa Simoes, R.S. Costa; Riana, Gede; Subudi, Made. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Diri Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Kantor Kabupaten Ainaro Timor Leste*. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, [S.l.], p.

3463-3476, oct. 2017. ISSN 2337-3067

Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Fathoni, A., Minarsih, M.M. (2016). "Pengaruh Motivasi dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang". Volume 2, Nomor 2.

Wijaya, E. Y., Sudjimat, D. A., Nyoto, A., & Malang, U. N. (2016). Transformasi pendidikan abad 21 sebagai tuntutan pengembangan sumber daya manusia di era global. In *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Matematika* (Vol. 1, No. 26, pp. 263-278).