

## **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI LOGISTIK CV. SINAR LAUT PALEMBANG**

**<sup>1</sup>Mahdi Hendrich, <sup>2</sup>Anton Trianto, <sup>3</sup>Imam Suroso, <sup>4</sup>Vivin Afini, Khairuddin**  
mahdihendrich03@gmail.com, Alkaton79@gmail.com,  
[imam\\_suroso@unisti.ac.id](mailto:imam_suroso@unisti.ac.id), vivin@unisti.ac.id

<sup>1,2,3,4</sup>Dosen Tetap Universitas Sjakhyakirti Palembang

### **ABSTRACT**

*This research is conducted at Logistics Division CV. Sinar Laut Palembang. This is a private company engaged in the distribution of food productions that has been established for approximately 40 years. This study aims to look at the effect of motivation and discipline on employee performance in the company unit. By using purposive sampling method, the data used are primary data using the help of a questionnaire instrument. The analytical tool used is multiple linear regressions processed by SPSS 25 software. Based on the data analysis, it can be concluded that Motivation variable (X1) has a significant effect on employee performance (Y).  $t$  table is  $3.524 > 1.994$ , Motivation Variables and Discipline Variables simultaneously affect Employee Performance Variables, shown by  $F$  value of  $13.989 > F$  table 3.13. It can be concluded that Motivation and Discipline affect employee performance at Logistics Division CV. Sinar Laut.*

*Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

### **1. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat, (Sulistiyani dan Rosidah, 2013 : 10). Di era globalisasi saat ini, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sebab Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan atau instansi. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Perusahaan harus dapat memiliki SDM yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan.

Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi dalam upaya peningkatan kinerja yang efektif dan efisien adalah motivasi. Hubungan kinerja dan motivasi sangatlah berkaitan erat, dengan dorongan dan motivasi yang baik inilah setiap karyawan akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut tentunya harus diciptakan oleh manajer sedemikian rupa dalam suatu organisasi atau perusahaan. (Suroso, 2018: 25) Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut.

Maka dari itu perusahaan harus dapat mengelola SDM dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal, tidak ada konflik antar karyawan, serta tercapainya kepuasan kerja karyawan. Jika kinerja karyawan baik, maka perusahaan berhasil mengatur karyawan dengan baik. Namun sebaliknya jika perusahaan tidak bisa mengatur dengan baik karyawan, maka perusahaan tersebut gagal dalam mengolah karyawan. Seperti halnya pendapat Ghazali (2018: 112) bahwa apabila kinerja pegawai kurang baik, maka hal tersebut akan berdampak pada tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh pegawai yang sudah menjadi tanggung jawab mereka.

Memperoleh kinerja karyawan yang maksimal adalah harapan semua perusahaan, salah satu hal yang bisa dilakukan perusahaan harus mengetahui faktor apa saja yang menyebabkan kinerja karyawannya meningkat dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut Yani (2012: 1), “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan.”

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan Menurut Hasibuan (2015: 143). Dalam kaitannya dengan perusahaan, motivasi merupakan salah satu hal yang sangat penting diperhatikan dalam organisasi perusahaan karena hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang ada di lingkungan perusahaan tersebut. Menurut Simamora (2014: 510) motivasi adalah sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki. Mangkunegara (2015: 61) menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*).

Faktor motivasi menjadi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2015: 143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi. Yang penting harus diingat adalah bahwa motivasi karyawan akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun berbeda, tidak semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti otoritas formal dan insentif, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan lain.

Menurut Tulip (2018: 2) Salah satu faktor yang sering mempengaruhi Sumber Daya Manusia adalah faktor disiplin, dalam hal ini disiplin merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin maka semakin baik juga prestasi kinerja karyawan.

Disiplin adalah sikap dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang ditetapkan. Disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu: menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsafan bukan unsur paksaan, (Wursanto, 2010 : 147). Disiplin adalah sikap dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang ditetapkan. (M.Sinungan, 2010 : 135). Disiplin kerja menurut (Siagian, 2010 : 145) adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat.

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu tahun. Secara lebih tegas Amstron dan Baron (2010:15), mengatakan

kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut Simamora (2012:21) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Bangun (2012:4), salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu, maka perlu adanya perhatian khusus agar kinerja karyawan dapat maksimal. Kinerja karyawan yang menurun tentu akan sangat mempengaruhi stabilitas perusahaan. Dimana karyawan dengan kinerja yang buruk, semangat kerja yang kurang akan membuat target perusahaan menjadi tidak tercapai sehingga perusahaan akan sulit untuk bersaing dengan perusahaan lain dan pada akhirnya dapat juga mengalami kebangkrutan jika tidak segera diberikan solusi yang tepat untuk menghadapi masalah kinerja tersebut. Sedangkan menurut Mangkunegara (2015: 67) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

CV. Sinar laut adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang distributor bahan makanan yang telah berjalan selama kurang lebih 40 tahun. yang beralamat Jalan Jendral Ahmad Yani No 861 Rt 022 Rw 06 , Kelurahan 7 ulu Kecamatan Seberang Ulu 1 Kota Madya Palembang Kode Pos 30253. Perusahaan ini terdapat di beberapa cabang seperti di kota; Baturaja, Lubuk Linggau. Perusahaan ini mendistributorkan jenis bahan makanan seperti; Sarden bantan, Kornet pronas, Beras Ngawiti, dan lain. Barang tersebut didistribusikan ke berbagai tempat seperti Mall, minimarket, dan pasar Tradisional yang berada di daerah Subagsel.

Berdasarkan hasil observasi awal di CV. Sinar Laut Palembang, masih banyaknya ditemukan hal-hal yang menyebabkan kinerja organisasi ini masih belum tercapai dengan maksimal. Permasalahan itu adalah rendahnya jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan, seperti Upah yang belum UMP (Upah Minimum propinsi). Menurunnya kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dapat terlihat dari sering tidak tercapainya target pengiriman misalnya dalam satu hari target pengiriman 10 outlet tetapi yang terkirim 8 outlet. Selain itu motivasi kerja karyawan dinilai relatif rendah. Hal ini dapat disebabkan karena lingkungan kerja yang kurang kondusif, dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain faktor fisik dan non fisik. Faktor fisik antara lain, armada yang digunakan untuk proses pengiriman sudah tidak layak lagi karena faktor usia armada, faktor non fisiknya antara lain, kemampuan menyesuaikan diri yang kurang baik.

Permasalahan tata tertib yang kurang tegas dalam implementasinya terhadap karyawan, seperti karyawan yang telat, Keterlambatan karyawan tidak mendapat perhatian khusus dari atasan. Permasalahan yang muncul dalam aspek kinerja tersebut, mungkin dipengaruhi faktor motivasi karena berdasarkan hasil observasi awal di lapangan, para karyawan terlihat kurang bersemangat saat bekerja. Selain motivasi, faktor disiplin kerja juga mungkin menjadi penyebab permasalahan dalam aspek kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian terdahulu variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi yang diteliti oleh Rukhayati (2018) menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel disiplin pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian terdahulu yang diteliti oleh Sri Wayatiningsih, Lina Mahardiana, Risnawati (2017) menunjukkan hal yang sama yaitu variabel motivasi dan disiplin berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.

Dan penelitian menurut Annisa Pratiwi, Ismi Darmastuti (2014) menunjukkan variabel motivasi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan sedangkan variabel disiplin menunjukkan pengaruh negatif terhadap variabel kinerja karyawan.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1. Landasan Teori**

#### **2.1.1. Motivasi**

Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi. Yang penting harus diingat adalah bahwa motivasi karyawan akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun berbeda, tidak semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti otoritas formal dan insentif, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan lain.

Menurut Rivai (2014: 455) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sejalan dengan pernyataan ini, Handoko (2013: 252), mengemukakan bahwa motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2015: 143) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dalam kaitannya dengan perusahaan, motivasi merupakan salah satu hal yang sangat penting diperhatikan dalam organisasi perusahaan karena hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang ada di lingkungan perusahaan tersebut. Menurut Simamora (2014: 510) motivasi adalah sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki. Mangkunegara (2015: 61) menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul baik dari dalam maupun luar diri seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu, manajemen perusahaan harus mampu mengelola motivasi kerja ini dengan baik sehingga mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Motivasi kerja yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi karena karyawan akan melaksanakan tugas atas dasar kesadaran.

Menurut Hasibuan (2015: 146) menyatakan bahwa tujuan pemberian motivasi bagi seorang karyawan selain memberikan keuntungan pada karyawan itu sendiri juga memberikan keuntungan kepada organisasi perusahaan seperti:

1. Dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
2. Dapat mendorong semangat dan gairah kerja pegawai.
3. Dapat mempertahankan kestabilan pegawai.
4. Dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
5. Dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja yang pegawai.

6. Dapat meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai.
7. Dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai.
8. Dapat meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai.
9. Dapat mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
10. Dapat meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Abraham Maslow dalam Robbins dan Judge (2010: 223) mengidentifikasikan lima tingkat dalam hierarki kebutuhan (*hierarchy needs*). Kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah:

1. Fisiologis (*physiological needs*). Meliputi rasa lapar, haus, berlidung, seksual dan kebutuhan fisik lainnya.
2. Rasa aman (*safety needs*). Meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
3. Sosial (*social needs*). Meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan.
4. Penghargaan (*esteem needs*). Meliputi faktor-faktor penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi dan pencapaian; dan faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.
5. Aktualisasi diri (*self-actualisation needs*). Dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya; meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri.

Teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan Abraham Maslow memandang kebutuhan manusia berdasarkan suatu urutan kebutuhan dari kebutuhan yang paling rendah hingga kebutuhan yang paling tinggi. Teori ERG dalam Hasibuan (2005: 220), menyatakan ada tiga kelompok kebutuhan yang utama dalam memotivasi seseorang, yaitu:

1. Kebutuhan akan keberadaan (*Existence Needs*)  
Yaitu kebutuhan yang berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk di dalamnya kebutuhan fisik dan kebutuhan keamanan dan keselamatan dari Maslow.
2. Kebutuhan akan afiliasi (*Relatedness Needs*)  
Kebutuhan ini menekankan akan pentingnya hubungan antar-individu (*interpersonal relationships*) dan juga bermasyarakat (*social relationships*). Kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan sosial dan kebutuhan status dari Maslow.
3. Kebutuhan akan kemajuan (*Growth Needs*)  
Yaitu keinginan intrinsik dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadinya.

Teori Herzberg (2013:290-291) yang menarik adalah bahwa bila para pekerja merasa puas dalam pekerjaannya, kepuasan ini didasarkan pada faktor-faktor yang sifatnya intrinsik. Dengan indikator-indikator motivasi adalah:

1. Gaji atau Upah  
Gaji atau upah adalah Imbalan yang dibayarkan kepada pekerja atas usaha yang dilakukan
2. Sistem pengawasan  
Sistem pengawasan adalah komponen atau elemen untuk proses dalam menetapkan ukuran kinerja pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan.
3. Kondisi lingkungan  
Kondisi lingkungan situasi kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya
4. Hubungan antara pribadi  
Hubungan antara pribadi adalah situasi dimana hubungan komunikasi yang efektif dengan sesama manusia dan lingkungan sekitar

### **2.1.2. Disiplin**

Didalam kehidupan sehari-hari banyak yang mengartikan disiplin sebagai ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Dalam dunia kerja, disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap karyawan yang mematuhi semua peraturan

perusahaan. Datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, tidak mangkir (Fathoni, 2016: 130).

Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional (Handoko 2014:208). Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryono, 2012: 192). Menurut Rivai (2014: 444) 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 seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2015: 193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin merupakan tindakan manajemen mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang berlaku.

Dari pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan karyawan terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada perusahaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Jadi, disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan yang bersangkutan. Menurut Sastrohadiwiryono (2012: 292), secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai antara lain:

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
2. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Rivai (2014: 444) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti:

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu

bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Menurut Luthans (2016: 218), disiplin kerja dapat timbul dari diri sendiri dan dari perintah, antara lain:

1. *Self dicipline*

Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku.

2. *Command dicipline*

Dalam setiap organisasi, yang diinginkan pastilah jenis disiplin yang pertama, yaitu datang karena kesadaran dan keinsyafan. Akan tetapi kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak di sebabkan oleh adanya semacam paksaan dari luar.

Menurut Soejono (2010:67) ada beberapa indikator disiplin kerja pegawai yaitu sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik

2. Tanggung jawab yang tinggi

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

3. Ketaatan terhadap aturan perusahaan

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

### **2.1.3. Kinerja**

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Amstron dan Baron 1) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Amstrong dan Baron, 2010 : 15).

Menurut Simamora (2012:21) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Bangun (2012:4), salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu, maka perlu adanya perhatian khusus agar kinerja karyawan dapat maksimal. Kinerja karyawan yang menurun tentu akan sangat mempengaruhi stabilitas perusahaan. Dimana karyawan dengan kinerja yang buruk, semangat kerja yang kurang akan membuat target perusahaan menjadi tidak tercapai sehingga perusahaan akan sulit untuk bersaing dengan perusahaan lain dan pada akhirnya dapat juga mengalami kebangkrutan jika tidak segera diberikan solusi yang tepat untuk menghadapi masalah kinerja tersebut.

Mangkunegara (2015: 67) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2015: 105) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan,

pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja didefinisikan sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2016: 121). Menurut Rivai (2014: 309) kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Simamora (2014: 339) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian hasil terhadap para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Dengan kata lain kinerja adalah tingkat hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan persyaratan-persyaratan yang telah ditetapkan. Sedangkan Mangkunegara (2014: 67) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan, perusahaan harus melakukan penilaian kinerja. Menurut Neal (2013: 19), penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja. Tujuan penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat dan otentik tentang perilaku dan kinerja karyawan sehingga semakin besar pula potensi nilainya bagi perusahaan (Tanjung, 2013: 203).

Menurut Mathis dan Jackson (2016: 378) aspek-aspek kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja adalah jumlah dari hasil kerja yang diselesaikan oleh pegawai.
2. Kualitas hasil kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai yang sesuai dengan syarat-syarat ketentuan.
3. Ketepatan waktu adalah ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.
4. Kehadiran ditempat kerja adalah kehadiran pegawai sesuai dengan aturan atau tata tertib yang berlaku dalam organisasi.
5. Sikap kooperatif adalah sikap bekerja sama dengan baik dan taat sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam organisasi.

Wexley dan Yukl (2010: 97), mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah disiplin kerja dan motivasi, disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus, dengan disiplin karyawan akan melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan akan menjadi lebih bagus. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena motivasi akan mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi seorang karyawan maka semakin tinggi pula kinerjanya.

Robbins (2011: 241) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Jika ada yang tidak memadai, kinerja itu akan terpengaruh secara negatif. Menurut Sinungan (2011: 148), disiplin mendorong kinerja atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai kinerja. Dalam kondisi ini maka tindakan yang seharusnya perusahaan lakukan adalah meningkatkan kualitas perusahaan dengan peningkatan disiplin kerja. Kinerja karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari. Selain itu, dengan disiplin kerja yang tinggi dari karyawan, maka akan dapat merasakan hasil kerja yang selama ini ditekuni, dan akan mampu mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan. Sehingga disiplin menjadi salah satu faktor penting yang harus menjadi perhatian dalam sebuah perusahaan.

Dari pendapat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diatas dapat dilihat bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Motivasi dan disiplin kerja menjadi dorongan yang kuat dari dalam dan luar diri karyawan yang



membentuk perilaku karyawan dalam kinerjanya. Oleh karena itu peneliti mengangkat masalah motivasi dan disiplin kerja sebagai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

Menurut Wilson Bangun (2012:233-234) pengertian kinerja adalah, sebagai berikut: “Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement)”. Dengan indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah aspek pendukung relevansi. Ketika informasi tidak tersedia saat dibutuhkan atau tersedia setelah sekian waktu setelah pelaporan

2. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan adalah mutu dari pekerjaan yang dilakukan atau dihasilkan seorang pekerja untuk memajukan perusahaan.

3. Kehadiran

Kehadiran adalah adanya seorang pekerja di tempat kerja dalam keadaan apapun.

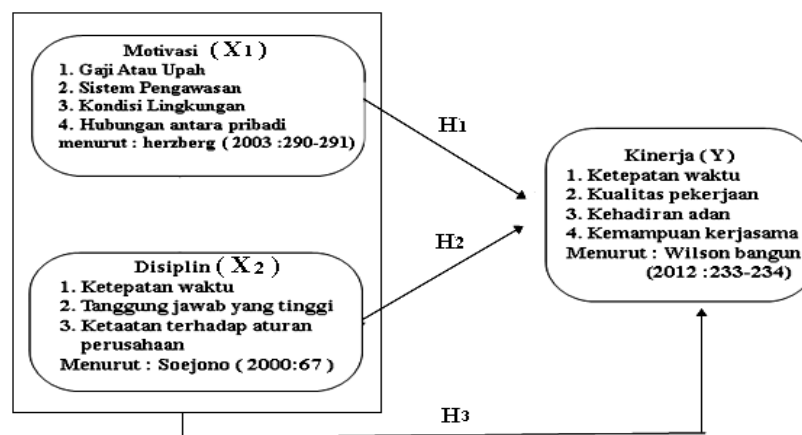
4. Kemampuan kerja sama

Kemampuan kerjasama adalah suatu kegiatan atau usaha yang dilakukan secara bersama atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama-sama.

## 2.4. Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran dalam penelitian ini merupakan interpretasi dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang digambarkan peneliti sebagai berikut

**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**



Keterangan :

1. Variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).
2. Variabel independen, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2).

Dari gambar 1 dijelaskan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama maupun secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi, akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan berusaha dengan maksimal. Sebaliknya, motivasi yang rendah akan membuat kinerja karyawan tidak maksimal. Sedangkan variabel disiplin kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya. Dengan demikian, tinggi rendahnya motivasi dan disiplin kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 2.5.Hipotesis

Menurut Sugiyono (2010: 96) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dengan demikian hipotesis yang diajukan oleh penulis sebagai berikut:

H1 = Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sinar Laut Palembang

H2 = Disiplin berpengaruh signifikan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sinar Laut Palembang

H3 = Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sinar Laut Palembang

### **3. METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan penulis adalah Kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:11) pengertian Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam.

Penelitian ini dapat digolongkan ke dalam jenis penelitian asosiatif ( Pengaruh), Yakni penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Logistik CV. Sinar Laut Palembang.

#### **3.2. Definisi Konsep dan Operasional Variabel**

##### **3.2.1. Definisi Konsep**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2013:2). Dalam penelitian ini penulis menggunakan tiga jenis variabel, yaitu variabel independen, dan variabel dependen. Berdasarkan telaah pustaka dan perumusan hipotesis, maka peneliti menetapkan variabel dalam penelitian ini antara lain:

##### **1. Variabel Independen**

Variabel ini sering disebut variabel stimulus, predictor dan antecedent. Dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel bebas. Sugiyono (2013: 4) mengemukakan bahwa variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini, Motivasi dan Disiplin kerja ditetapkan peneliti sebagai variabel bebas atau independen.

##### **2. Variabel Dependen**

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013: 4). Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Dalam penelitian ini peneliti menetapkan kinerja karyawan sebagai variabel terikat atau dependen.

##### **3.2.2. Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel dalam penelitian digunakan untuk memahami lebih mendalam tentang variabel pada penelitian ini. Penelitian ini menggunakan tiga jenis variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini terdapat beberapa definisi variabel antara lain:

##### **1. Motivasi**

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan Menurut Hasibuan (2001: 143). Dalam kaitannya dengan perusahaan, motivasi merupakan salah satu hal yang sangat penting diperhatikan dalam organisasi perusahaan karena hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang ada di lingkungan perusahaan tersebut. Menurut Simamora (2012:510) motivasi adalah sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki. Indikator yang mempengaruhi motivasi adalah gaji atau upah, sistem pengawasan, kondisi lingkungan, hubungan antar pribadi menurut Herzberg (1923)

## 2. Disiplin

Disiplin adalah sikap dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang ditetapkan. Disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu: menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsafan bukan unsur paksaan, (Wursanto, 2010 : 147). Indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin adalah ketepatan waktu, tanggung jawab yang tinggi, ketaatan terhadap aturan perusahaan, menurut soejono (2011:67).

## 3. Kinerja Karyawan

Menurut Simamora (2012:21) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Bangun (2012:4), salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja adalah ketepatan waktu, kualitas pekerjaan, kehadiran, dan kemampuan kerjasama.

### 3.3. Populasi dan Sampel

#### 3.3.1. Populasi

Polulasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (sugiyono, 2012 :115). Populasi dalam penelitian ini adalah 88 Karyawan CV. Sinar Laut Palembang.

**Tabel 1. Populasi**

No	Jabatan Karyawan	Jumlah
1	Admin	4
2	Kepala Gudang	2
3	Kepala Kendaraan	2
4	Mekanik	5
5	Cleaning service	6
6	Karyawan logistik	69
Total		88

#### 3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel digunakan apabila peneliti tidak mampu menggunakan semua anggota populasi sebagai subjek penelitian, misalnya karena adanya keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Anggota populasi yang diambil sebagai sampel harus mampu mewakili seluruh anggota populasi sehingga hasil penelitian terhadap populasi tetap menghasilkan kesimpulan yang valid (Sugiyono 2013: 62). Teknik pengambilan sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive sampling*. Sampling purposive adalah “teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.” Artinya setiap subjek yang diambil dari populasi dipilih dengan sengaja berdasarkan tujuan dan pertimbangan tertentu menurut Sugiyono (2010:85) .

Berdasarkan teknik pengambilan sampel diatas, peneliti memilih kriteria sebagai berikut:

1. Masa Kerja Selama 3 tahun
2. Merupakan Karyawan Tetap Di CV. Sinar Laut

Dari hasil kriteria diatas jumlah sampel yang digunakan adalah sebesar 72 orang pada CV. Sinar Laut Palembang.

### 3.4. Data dan Teknik Pengumpulan Data

#### 3.4.1. Data

Dalam penelitian ini data yang diambil adalah:

1. Data Primer.

Dalam penelitian ini, data primer yang diperoleh secara langsung di lapangan yang bersumber dari informasi, dengan memakai teknik pengumpulan data berupa membagikan kuisisioner serta melakukan observasi (pengamatan langsung) pada karyawan di Divisi Logistik CV. Sinar Laut Palembang.

2. Data sekunder.

Data pendukung bagi data primer yang diperoleh dari bahan-bahan literature seperti dokumen-dokumen, catatan-catatan, arsip-arsip resmi, serta literatur lainnya yang relevan dengan masalah yang diteliti.

**3.4.2. Teknik Pengumpulan Data**

- 1) Observasi. Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.
- 2) Studi Pustaka. Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.
- 3) Kuesioner. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup. Penelitian ini saya menggunakan kuisisioner dengan skala likert dan indikator sebagai berikut

**3.5. Teknik Analisis Data**

**3.5.1. Uji Validitas**

Uji validitas untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefenisikan suatu variabel. Menilai masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *corrected item-total correlation* (Bhuono Agung Nugroho, 2015,h.67-68). Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai *r*-hitung yang merupakan nilai dari *corrected item-total correlation* > dari *r*-tabel yang diperoleh melalui *Df (Degree of Freedom)* (Bhuono Agung Nugroho, 2015,h.72). Pada tingkat kesalahan 5% yaitu 0.304. Jadi ketika *r*-hitung > dari 0.304 maka suatu butir pertanyaan dikatakan valid. Untuk menguji valid tidaknya pertanyaan dapat dilakukan melalui program komputer (*Excel Statistic Analysis & SPSS*).

**3.5.2. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Alat ukur yang akan digunakan adalah *cronbachalpha* melalui program komputer *Excel Statistic Analysis & SPSS*. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbachalpha* > 0,60 (Bhuono Agung Nugroho, 2015,h.72).

**3.5.3. Asumsi Klasik**

Terdapat beberapa macam asumsi yang harus dipenuhi dalam analisis regresi. Sehingga persamaan yang dihasilkan akan valid jika digunakan untuk memprediksi. Asumsi-asumsi tersebut antara lain:

- (a) Uji Normalitas. Uji Kolmogorov Smirnov merupakan pengujian normalitas yang banyak dipakai, terutama setelah adanya banyak program statistik yang beredar. Kelebihan dari uji ini adalah sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi di antara satu pengamat dengan pengamat yang lain, yang sering terjadi pada uji normalitas dengan menggunakan grafik.

Konsep dasar dari uji normalitas Kolmogorov Smirnov adalah dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Distribusi normal baku adalah data yang telah ditransformasikan ke dalam bentuk Z-Score dan diasumsikan normal. Jadi sebenarnya uji Kolmogorov Smirnov adalah uji beda antara data yang

diuji normalitasnya dengan data normal baku. Seperti pada uji beda biasa, jika signifikansi di bawah 0,05 berarti terdapat perbedaan yang signifikan, dan jika signifikansi di atas 0,05 maka tidak terjadi perbedaan yang signifikan. Penerapan pada uji Kolmogorov Smirnov adalah bahwa jika signifikansi di bawah 0,05 berarti data yang akan diuji mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku, berarti data tersebut tidak normal.

$p < 0,05$  distribusi data tidak normal

$p \geq 0,05$  distribusi data normal

(b) Uji Multikolinearitas. Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi 85 kolerasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen. Jika terbukti ada multikolinieritas, sebaiknya salah satu independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diuang kembali (Singgih Santoso, 2010:234). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari besaran *Variance Inflation Factor (VIF)* dan Tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka *tolerance* mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas (Gujarati, 2012:432). Menurut Singgih Santoso (2012:236) rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:  $VIF = 1 / \text{Tolerance}$

(c) Uji Heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians atau residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Menurut Gujarati (2012:406) untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji-rank Spearman yaitu dengan mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari residual (error). Untuk mendeteksi gejala uji heteroskedastisitas, maka dibuat persamaan regresi dengan asumsi tidak ada heteroskedastisitas kemudian menentukan nilai absolut residual, selanjutnya meregresikan nilai absolute residual diperoleh sebagai variabel dependen serta dilakukan regresi dari variabel independen. Jika nilai koefisien korelasi antara variabel independen dengan nilai absolut dari residual signifikan, maka kesimpulannya terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual tidak homogen).

#### 3.5.4. Uji Regresi linier Berganda

Regresi diartikan sebagai suatu teknik analisis data yang digunakan untuk mencari pengaruh anantara dua variabel atau lebih. Variabel yang dimaksudkan dalam hal ini adalah variabel bebas yang biasa disimbolkan dengan X dan variabel terikat yang disimbolkan dengan Y. Analisis regresi berganda digunakan untuk mencari pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat, (Sugiyono, 2012 : 277). Menurut (Sarwono, 20011 : 66) analisis regresi linear berganda mengestimasi besarnya koefisien-koefisien yang dihasilkan oleh yang bersifat linear yang melibatkan dua variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya nilai variabel tergantung. Analisis regresi berganda merupakan analisis data kuantitatif yang digunakan untuk mencari besar hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen (Y). Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan (Variabel Dependen)

$\beta_0$  = Konstanta

$\beta_1, \beta_2$  = Koefisien Regresi

X1 = Motivasi (Variabel Independen)  
X2 = Disiplin (Variabel Independen)  
e = error

### 3.6. Rancangan Uji Hipotesis

#### 3.6.1. Uji T ( Parsial )

Uji T. Uji ini digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom sig (*significance*). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi  $< 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikansi  $> 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, (Sugiyono, 2011).

#### 3.6.2. Uji F ( Simultan )

Uji F. Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Penggunaan tingkat signifikansinya beragam, tergantung keinginan peneliti, yaitu 0,01 (1%) ; 0,05 (5%) dan 0,10 (10%). Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom sig. Sebagai contoh, kita menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05), jika nilai probabilitas  $< 0,05$ , maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun, jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Uji Instrumen Data

#### 4.1.1. Uji Validitas

Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, keseluruhan variabel penelitian memuat 10 pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Ketentuan validitas nilai r hitung untuk pertanyaan dibandingkan dengan nilai r tabel atau nilai r product moment yaitu  $(n-2)$  atau  $(72-2=70)$  untuk taraf kesalahan 5% yaitu sebesar 0.2319. karena nilai r hitung  $>$  nilai r product moment yaitu  $r_{hitung} > 0,2319$  maka pertanyaan tersebut VALID atau *construct* yang kuat.

Berikut hasil dari pengujian validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel	No.Item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Motivasi	1	0,606	Valid
	2	0,570	Valid
	3	0,577	Valid
Disiplin	4	0,571	Valid
	5	0,581	Valid
	6	0,722	Valid
Kinerja karyawan	7	0,780	Valid
	8	0,624	Valid
	9	0,576	Valid
	10	0,699	Valid

Sumber: data spss 25 diolah, 2019

Berdasarkan tabel 2 di atas, item dinyatakan valid karena nilai *Corrected Item- Total Correlation* lebih besar dibanding 0.2319 Dalam penelitian ini semua item dari variabel

Motivasi (X1) adalah valid, hal ini berarti semua item Motivasi memenuhi persyaratan validitas secara statistik serta dapat mengukur dengan tepat.

Untuk variabel Disiplin semua item dari Disiplin (X2) adalah item validitas, hal ini berarti semua item memenuhi persyaratan validitas secara statistik serta dapat mengukur dengan tepat.

Untuk variabel Kinerja Karyawan semua item dari Kinerja Karyawan (Y) adalah item validitas, hal ini berarti semua item memenuhi persyaratan validitas secara statistik serta dapat mengukur dengan tepat.

#### 4.1.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan skala Alpha Cronbach's 0 sampai dengan 1. reliabilitas instrument ini dilakukan terhadap 72 orang karyawan dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df)  $n-2$  atau  $(72-2=70)$ , sehingga diperoleh nilai C masing-masing variabel lebih besar dari C minimal menurut ketentuan yang dikemukakan oleh Hair, Anderson, Tatham & Balck (1998:88) yaitu sebesar 0,2319, atau dengan kata lain C hitung  $> 0.2319$ . Dengan demikian hal tersebut dapat diartikan bahwa pernyataan-pernyataan dalam kuisioner berapa kalipun ditanyakan kepada karyawan akan menghasilkan hasil ukur yang sama.

Berikut hasil dari pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha
Motivasi (X <sub>1</sub> )	0,584
Disiplin (X <sub>2</sub> )	0,767
Kinerja Karyawan (Y)	0,794

Sumber: Data SPSS 25 diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3. diatas, nilai *Alpha Cronbach's* untuk masing-masing variabel yaitu Motivasi (X1) dengan nilai *Alpha Cronbach's* sebesar 0,584 lebih besar dari 0,2319 maka reliabel. variabel Disiplin (X2) dengan nilai *Alpha Cronbach's* sebesar 0,767 lebih besar dari 0,2319 maka reliabel. selanjutnya kinerja karyawan (Y) dengan nilai *Alpha Cronbach's* sebesar 0,794 lebih besar dari 0,2319 maka reliabel.

#### 4.2 Uji Asumsi Klasik

##### 4.3.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur apakah data memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas data menggunakan pendekatan *Kolmogrov-Smirnov*, hasil dari uji normalitas terdapat dalam tabel di bawah ini

Dari tabel 4. dibawah, diperoleh angka probabilitas atau *Asymp. Sig (2-tailed)*. Nilai ini dibandingkan dengan 0,05 (dalam hal ini menggunakan taraf signifikan 5%) untuk pengambilan keputusan dengan pedoman:

- 1) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data tersebut berdistribusi normal,
- 2) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

**Tabel 4.**

#### Keputusan Uji Normalitas

Variabel	Nilai Asymp. Sig. (2-tailed)	Taraf Signifikansi	Keputusan
Motivasi	0,104	0,05	Normal
Disiplin	0,063	0,05	Normal
Kinerja	0,065	0,05	Normal

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan pada tabel 4. keputusan uji normalitas data diatas maka dapat diketahui bahwa tidak seluruh data berdistribusi normal. Hal ini diketahui dari nilai *Asym. Sig (2-tailed)* semua variabel lebih besar dari 0,05 atau 5%.

#### 4.3.2. Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi terjadinya multikolinieritas dilakukan dengan melihat apakah nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih besar dari 10, maka model terbebas dari multikolinieritas. Berikut adalah hasil pengujian dengan uji multikolinieritas:

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	.847	1.180
	Disiplin	.847	1.180

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa nilai VIF dari Motivasi sebesar 1,180, untuk Disiplin sebesar 1,180. Hasil ini menunjukkan variabel terbebas dari asumsi klasik tidak multikolinieritas karena hasilnya lebih kecil dari 10.

#### 4.3.3. Uji Heteroskedasitas

Hasil uji heteroskedasitas dengan uji *Glejser* dapat ditunjukkan dalam tabel 4.5.

**Tabel 6. Uji Heteroskedasitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.733	1.316		-1.317	.192
	Motivasi	.049	.080	.077	.607	.546
	Disiplin	.173	.100	.219	1.737	.087

a. Dependent Variable: res2

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 6 diatas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Motivasi (X1) sebesar 0,546 lebih besar dari 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedasitas pada variabel Motivasi (X1). Sementara itu, diketahui nilai signifikansi variabel Disiplin (X2) yakni 0,087 lebih besar dari 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedasitas pada variabel Disiplin (X2).

#### 4.3 Uji Regresi Linier Beranda

Hasil pengujian pengaruh variabel independen (Motivasi dan Disiplin ) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dengan menggunakan uji regresi linier berganda disajikan sebagai berikut:

**Tabel 7. Uji Regresi Linier Begranda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.483	2.091		2.622	.011
	Motivasi	.288	.128	.249	2.255	.027
	Disiplin	.558	.158	.389	3.524	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer, 2019



Berdasarkan hasil pengujian parameter individual yang disajikan dalam tabel 7 diatas, maka dapat dikembangkan sebuah model persamaan regresi:

$$Y = 5,483 + 0,288X_1 + 0,558X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 5,483 artinya jika variabel Motivasi dan Disiplin tetap atau seperti saat ini maka kinerja karyawan sebesar 5,483.
- Koefisien regresi  $b_1 = 0,288$  menunjukkan pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel Motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,288, hal tersebut dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Adapun pengaruh Motivasi dalam hal ini positif sehingga setiap penambahan nilai Motivasi sebesar 1 satuan akan menambah kinerja karyawan CV. Sinar Laut sebesar 0,288 satuan. Sebaliknya jika nilai Motivasi mengalami penurunan sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan juga akan berkurang sebesar 0,288 satuan.
- Koefisien regresi  $b_2 = 0,558$  menunjukkan pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel Disiplin terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,558, hal tersebut dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Adapun pengaruh Disiplin dalam hal ini positif sehingga setiap penambahan nilai Disiplin sebesar 1 satuan akan menambah kinerja karyawan CV. Sinar Laut sebesar 0,558 satuan. Sebaliknya jika nilai Disiplin mengalami penurunan sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan juga akan berkurang sebesar 0,558 satuan.

#### 4.4 Uji Hipotesis

##### 4.4.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Berikut ini hasil uji t yang diperoleh untuk tiap variabel bebas:

- Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t tabel variabel Motivasi sebesar 1,994 (diperoleh dengan cara mencari nilai  $df = n - k - 1 = 72 - 2 - 1 = 69$ , dan nilai  $\alpha = 5\%$  dibagi menjadi dua yaitu  $5\% : 2 = 0,025$ ) dan nilai thitung sebesar 2,255. Karena nilai t hitung  $>$  t tabel yaitu  $2,255 > 1,994$ . dan nilai sig  $< 0,05$  yaitu  $0,027 < 0,05$  Maka dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak H2 diterima, yang berarti bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja (Y).
- Berdasarkan hasil uji t diatas diperoleh nilai ttabel variabel Disiplin sebesar 2,073 (diperoleh dengan cara mencari nilai  $df = n - k - 1 = 72 - 2 - 1 = 69$ , dan nilai  $\alpha = 5\%$  dibagi menjadi dua yaitu  $5\% : 2 = 0,025$ ) dan nilai thitung sebesar 1,994. Karena nilai thitung  $>$  ttabel yaitu  $3,524 > 1,994$ . Dan nilai sig  $< 0,05$  yaitu  $0,001 < 0,05$  Maka dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak H2 diterima, yang berarti bahwa Variabel Disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja (Y).

##### 4.4.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas Motivasi (X1), Disiplin (X2), terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama. Dapat dilihat pada tabel 8 dibawah ini:

**Tabel 8. Hasil uji F**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	69.236	2	34.618	13.989	.000 <sup>b</sup>
	Residual	170.750	69	2.475		
	Total	239.986	71			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.16 di atas terbaca nilai *F* hitung sebesar 13,989 dengan tingkat signifikansi 0,000 dan *F* tabel sebesar 3,13 ( $k ; n-k$  yaitu 2;70). Diketahui signifikansi Untuk pengaruh Motivasi (*X*<sub>1</sub>) dan Disiplin (*X*<sub>2</sub>) secara silmutan terhadap Kinerja (*Y*) dengan nilai sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai *F* hitung  $13,989 > F$  tabel 3,13, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada CV. Sinar Laut variabel Motivasi (*X*<sub>1</sub>) dan Disiplin (*X*<sub>2</sub>) berpengaruh secara simultan terhadap Variabel Kinerja (*Y*).

#### 4.4.3 Koefisien Determinasi (*R*<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi memiliki fungsi untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen atau untuk menjelaskan sejauh mana kemampuan variabel independen (gaya kepemimpinan, kompensasi, dan budaya kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Dari hasil pengujian dengan menggunakan SPSS 25 dapat dilihat nilai koefisien determinasi, sebagaiberikut:

**Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi (*R*<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.637 <sup>a</sup>	.689	.668	1.573

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Sumber: data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel 9 di atas dapat diketahui bahwa *R Square* atau koefisien determinasi sebesar 0,689 atau (68,9%), dan nilai *Adjust R Square* sebesar 0,668 artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh Lingkungan Kerja, dan Stres kerja sebesar 66,8%. Sedangkan sisanya 33,2% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang digunakan dalam model.

#### 4.5 Pembahasan

Berdasarkan pengujian diatas dapat disimpulkan bagaimana pengaruh dari tiap variabel *X*<sub>1</sub> (Motivasi) dan *X*<sub>2</sub> (Disiplin) terhadap Variabel *Y* (Kinerja) pada CV. Sinar Laut.

##### 4.5.1. Pengaruh Motivasi (*X*<sub>1</sub>) terhadap Kinerja (*Y*)

Berdasar nilai *t* tabel variabel Motivasi sebesar 1,994 (diperoleh dengan cara mencari nilai  $df = n - k - 1 = 72 - 2 - 1 = 69$ , dan nilai  $\alpha = 5\%$  dibagi menjadi dua yaitu  $5\% : 2 = 0,025$ ). Nilai *t* hitung sebesar 2,255. Karena nilai *t* hitung  $> t$  tabel yaitu  $2,255 > 1,994$ . dan nilai sig  $< 0,05$  yaitu  $0,027 < 0,05$  Maka dapat disimpulkan bahwa *H*<sub>1</sub> ditolak *H*<sub>2</sub> diterima, yang berarti bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja (*Y*). Dan Variabel Motivasi terdapat Indikator Paling dominan yaitu mendapatkan respon sebanyak 43 responden ( 59,7%) menyatakan setuju. Sebagian besar karyawan CV. Sinar Laut menyatakan setuju dengan Motivasi direktif yaitu: Saya merasa nyaman karena saya bekerja dilingkungan yang aman. Dikarenakan karyawan dapat bekerja dengan baik apabila suasana di tempat berkerja nyaman dan aman.

##### 4.5.2. Pengaruh Disiplin (*X*<sub>2</sub>) terhadap Kinerja (*Y*) pada CV. Sinar Laut

Berdasarkan nilai *t* tabel variabel Disiplin sebesar 1,994 (diperoleh dengan cara mencari nilai  $df = n - k - 1 = 72 - 2 - 1 = 69$ , dan nilai  $\alpha = 5\%$  dibagi menjadi dua yaitu  $5\% : 2 = 0,025$ ). Karena nilai *t* hitung  $> t$  tabel yaitu  $3,524 > 1,994$ . Dan nilai sig  $< 0,05$  yaitu  $0,001 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa *H*<sub>1</sub> ditolak *H*<sub>2</sub> diterima, yang berarti bahwa Variabel Disiplin secara parsial berpengaruh signifikansi terhadap Variabel Kinerja (*Y*). Dan Variabel Motivasi terdapat Indikator paling dominan yaitu mendapatkan respon sebanyak mendapatkan respon 46 responden (63,8%) menyatakan setuju. Sebagian besar karyawan CV. Sinar Laut menyatakan setuju dengan Pernyataan yaitu Saya selalu bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada saya. Karena disiplin dapat membuat karyawan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan penuh tanggung jawab

#### 4.5.3. Pengaruh Motivasi ( X1 ) dan Disiplin ( X2 ) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan nilai Fhitung sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung  $13,989 > F$  tabel 3,13, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada CV. Sinar Laut variabel Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Variabel Kinerja (Y). Perusahaan harus memiliki Motivasi dan Disiplin kepada karyawan sehingga tercipta karyawan yang berkompeten dalam mendukung perusahaan.

### 5. KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Penelitian ini menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan . Dalam penelitian ini dimana objek penelitiannya adalah karyawan CV. Sinar Laut. Responden dalam penelitian ini yakni berjumlah 72 responden. Simpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Motivasi dan Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap kinerja karyawan diatas maka peneliti menyarankan agar:

1. Bagi perusahaan dapat meningkatkan gaji sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan hal ini berdasarkan nilai skor kuesioner yang menunjukkan 19,4% yang menyatakan Tidak setuju dengan pernyataan gaji yang saya terima sesuai dengan hasil kerja saya selama ini.
2. Bagi perusahaan dapat menegakkan Tata tertib yang tegas dan dapat memberikan perhatian terhadap karyawan hal ini berdasarkan total skor kuesioner 4,16% yang menyatakan tidak setuju dengan pernyataan saya tidak pernah membolos dalam bekerja .

### DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Abdurrahmat Fathoni, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Rineka Cipta
- Ambar T.Sulistiyani dan Rosidah 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Armstrong, M. and Baron, A. 2010. *Performance Management–The New Realities*. London: Institute of Personnel and Development.
- Anisa, Nora ,2016. pengaruh motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk cabang Medan Putri Hijau. Jurnal. Matik Penusa (diakses 18 april 2019)
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Universitas Trisakti.
- Bhuono Agung, Nugroho. 2015. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta : ANDI
- Bilson Simamora. 2012 *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga
- Cantika, Yuli Sri Budi, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMMPress. Malang
- Carcello, J.V., dan Neal, T.L. 2013. Audit Committee Characteristis and auditor Dismissals Following “New” Going-Concern Reports. *The Accounting Review*, Vol. 78.
- Fred Luthans, 2016, *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta

- Ghozali, Zein. et al. Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPBJJ-UT Palembang, Jurnal EKOBIS, ISSN Cetak: 2614-3631, ISSN Online: 2720-9466, Vol. 2 No. 1, hal. 105-128. 2018.  
<http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/81/82>
- Handoko, T H. 2013. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. BPFE. Yogyakarta
- Hasibuan, S.P Malayu 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Henry, Simamora, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga. Yogyakarta, STIE YPKN
- Jonathan, Sarwono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Mathis Robert, Jackson John. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba empat
- Muchdarsyah, Sinungan. 2010. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta. BumiAksara.
- Ningsi, Sriwayati, Lina mahardiana, Risnawati. 2017. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor kelurahan wilayah Kecamatan Mantikulore Kota Palu. Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako. Diakses 18 april 2019
- Robbins SP, dan Judge. 2010. Perilaku Organisasi Buku 2. Jakarta : Salemba Empat
- Rukhayati, 2018. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Talise. Jurnal Unismuh Palu (diakses 18 april 2019)
- Siagian, S. P. 2010. Teori dan Praktek Kepemimpinan (cetakan kelima). Jakarta: Rineka Cipta
- Siswanto, Sastrohadiwiryono. 2012. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional, cetakan pertama. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Soekanto, Soejono. 2010. Kamus Besar Sosiologi. Jakarta. Rajawali.
- Sondang P. Siagian, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta
- Sudarna. et al. 2018. Hasil Kinerja Karyawan Berpengaruh Terhadap Komitmen Dan Sikap Kerja Karyawan (Study Kasus Di PT Metriko Palembang). Jurnal EKOBIS, ISSN Cetak: 2614-3631, ISSN Online: 2720-9466, Vol. 1 No. 2, hal. 74 - 83.  
<http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/11/11>
- Sugiyono, 2013, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA
- Suroso, Imam. et al. 2018. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Pratama Usaha Jaya Bayung Lencir, Jurnal EKOBIS, ISSN Cetak: 2614-3631, ISSN Online: 2720-9466, Vol. 2 No. 1, hal. 25-33.  
<http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/14/14>
- Tika H. Moh. Pabundu, 2016. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Cetakan Pertama. Jakarta. PT. Bhumi Aksara.
- Tulip, H. Aras dan Zein Ghozali, 2019, Pedoman Penulisan Proposal Dan Skripsi, Cetakan Pertama, ISBN: 9786025326158. Palembang: Aksara Pena.
- \_\_\_\_\_. et al. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Selatan Agung Palembang. Jurnal EKOBIS, ISSN Cetak: 2614-3631, ISSN Online: 2720-9466, Vol. 1 No. 2, hal. 1 - 13.  
<http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/16/16>
- Veithzal Rivai, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Cetakan Pertama. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- .Wexley, K.N., and Yukl, L.A, 2010. Organizational Behavior and Personnel Psychology. Boston: Richard D. Irwin, Inc.
- Wursanto. 2010. Etika Komunikasi Kantor. Jogjakarta : Konisius