

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat

The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance in the Processing Production Division of PTPN III Rantauprapat

Servina Siregar, Sjahril Effendy & Syafruddin Ritonga*

Program Studi Magister Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

Diterima: 14 Oktober 2021; Direview: 15 Oktober 2021; Disetujui: 14 Nopember 2021

*Corresponding Email: syafruddin@staff.uma.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat. Hipotesis yang diajukan adalah adanya pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 119 orang bagian Produksi Pengolahan. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan Total Sampling. Metode pengambilan data adalah skala likert motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Analisis data menggunakan model analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini yaitu : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung Motivasi Kerja sebesar $7,832 > t$ tabel $1,980$ dan nilai Sig $0,000 < 0,025$. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien nilai t hitung Disiplin Kerja yaitu sebesar $3,410 > t$ tabel $1,980$ dan nilai Sig $0,001 < 0,025$. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung sebesar $66,112 > F$ tabel $19,487$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,000$ dengan nilai $p < 0,05$. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation and work discipline on the performance of employees of the Processing Production Division of PTPN III Rantauprapat. The hypothesis proposed is the influence of work motivation and work discipline on the performance of the employees of the Processing Production Division of PTPN III Rantauprapat. The number of samples in this study was 119 people. Sampling technique using Total Sampling. The data collection method is a Likert scale of work motivation, work discipline, and employee performance. Data analysis used multiple regression linear analysis model. The results of this study are: There is a significant influence between work motivation on employee performance. This is indicated by the t-count value of Work Motivation of $7.832 > t$ table 1.980 and the Sig value of $0.000 < 0.025$. There is a significant influence between Work Discipline on Employee Performance. This is indicated by the coefficient of the t value of Work Discipline which is $3,410 > t$ table $1,980$ and the Sig value of $0.001 < 0.025$. There is a significant influence between Work Motivation and Work Discipline Employee Performance. This is indicated by the calculated F value of $66,112 > F$ table $19,487$ and the significance value of 0.000 with p value < 0.05 .

Keywords: Work Motivation; Work Discipline and Employee Performance

How to Cite: Siregar, S., Effendy, S., & Ritonga, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat, *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4 (3): 1791-1802



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting baik untuk Organisasi besar maupun kecil. Dalam organisasi besar, sumber daya manusia dianggap sebagai faktor yang sangat penting dalam proses pengembangan bisnis, dan peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Pembentukan suatu instansi karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai, dan perwujudan tujuan perusahaan memerlukan sikap atau perilaku orang yang bertanggung jawab dengan kapabilitas kinerja yang baik.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) bukanlah hal baru dalam organisasi, artinya pengembangan kualitas SDM yang ada dan terbatas akan terus menjadi perhatian serius masyarakat dan akan terus ditingkatkan untuk mencapai cita-cita organisasi dan perusahaan. Setiap perusahaan mengejar kesuksesan dengan cara yang tidak mudah untuk meningkatkan kinerja karyawannya, hal ini membutuhkan ketelitian konseptual, analisis yang jelas terhadap personel yang ada, dan kolaborasi yang berkelanjutan antara perusahaan dan karyawan. Apabila perusahaan mempertimbangkan tindakan pencegahan tersebut dengan mengadopsi sikap terbuka dan memberikan perlakuan yang seimbang antara hak dan kewajiban karyawan, tidak menutup kemungkinan bahwa karyawan akan puas dan produktivitas meningkat. Hasil positif lainnya yang dapat dihasilkan karyawan adalah bekerja lebih aktif, tidak merasa sedikit terbebani, dan bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut.

Yukl (dalam Fata, 2020) mengemukakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan organisasi. Sedangkan, Munandar (2011) mengatakan bahwa karyawan merupakan aset utama organisasi, dengan kata lain merupakan aset utama organisasi. Untuk mendapatkan kualitas sumber daya manusia yang baik dan efektif maka kinerja karyawan harus diperhatikan. Kehadiran karyawan yang berkinerja tinggi dalam organisasi akan menjaga organisasi dalam kondisi yang baik. Kinerja karyawan merupakan tema multidimensi yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi. Jika karyawan organisasi berkinerja buruk, organisasi juga akan terpengaruh. Faktanya, masalah yang sering dihadapi oleh banyak organisasi adalah kinerja karyawan yang sering menurun dari waktu ke waktu, yang menyebabkan organisasi tidak efisien.

Wirawan (2015) mengemukakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh pekerjaan atau fungsi atau indikator profesional dalam kurun waktu tertentu. Hasil kinerja karyawan dapat dilihat dari perkembangan kinerja karyawan. Kinerja berasal dari berbagai latihan untuk karyawan operasional dan pendidikan untuk manajemen perusahaan. Guna meningkatkan kinerja, pemimpin harus bekerja keras untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka. Sedangkan menurut Bernardin dan Russel (dalam Setiawan, 2015), kinerja diartikan sebagai pencatatan hasil yang diperoleh dari suatu fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam suatu periode tertentu.

PT Perkebunan Nusantara III Rantauprapat adalah salah satu badan usaha milik negara (BUMN) sektor perkebunan Indonesia. Kebun Rantauprapat berawal dari Perkebunan Pala Rantauprapat Ost/West, salah satu perkebunan milik pemerintah Belanda yang ada di Sumatera Utara. Pada tahun 1958 sesuai Undang-Undang No. 86 tahun 1958 di nasionalisasikan menjadi PPN Karet VII. Dalam perkembangannya, perkebunan ini mengalami beberapa kali restrukturisasi, yaitu pada tahun 1968 direorganisasi PPN dan pada tahun 1974 diubah menjadi unit kebun PT. Perkebunan III. Kemudian pada tahun 1994 terjadi penggabungan antara PTP III, IV dan V menjadi satu perusahaan. Dan pada tahun 1996 sesuai Peraturan Pemerintah RI No. 8 tahun 1996 tanggal 14 Februari 1996 tentang Peleburan Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Perkebunan III, IV dan V menjadi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) yang berkantor pusat di jalan Sei Batang Hari Medan, dimana Kebun Rantauprapat menjadi unit kebunnya (Sumber : Data Profil Kebun Rantauprapat).

PT Perkebunan Nusantara III berlokasi di Kebun Janji Rantauprapat, Kabupaten Labuhan Batu Sumatera Utara merupakan salah satu perusahaan perkebunan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit yang menjadi wadah untuk menstabilkan perekonomian disekitar perusahaan tersebut. Pada penelitian ini peneliti memilih PTPN III Kebun Rantauprapat sebagai tempat penelitian. Berdasarkan wawancara pra riset yang penulis lakukan dengan beberapa



karyawan, terlihat fenomena yang terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara III Rantauprapat yaitu belum rendahnya motivasi kerja karyawan dan disiplin kerja yang belum optimal dapat membuat karyawan menjadi tidak produktif dalam bekerja sehingga membuat kinerja nya menurun.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan peneliti di PT Perkebunan Nusantara III Rantauprapat khususnya pada karyawan Bagian Produksi Pengolahan menunjukkan bahwa, kinerja karyawan masih kurang dapat dilihat dari kuantitas produksi yang dihasilkan oleh karyawan Bagian Produksi Pengolahan per *afdelingnya* mengalami naik turun selama 3 tahun terakhir dan juga hasil produksi selama 3 tahun terakhir mengalami penurunan. Kemudian masih banyaknya karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Salah satunya dapat dilihat dari hasil memproduksi sawit pada tahun 2018-2020 dimana karyawan mengalami penurunan hasil produksi sehingga kinerja karyawan di anggap kurang baik. Dan juga hubungan antar karyawan juga kurang baik dilihat dari kerjasama yang kurang erat, kurangnya rasa saling menghargai sehingga terlihat tidak harmonis dan berdampak pada rendahnya kinerja yang dihasilkan haryawan.

Data kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan dapat dilihat pada pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Data Hasil Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat Tahun 2018-2020

| No. | Afdeling | Hasil Produksi (Ton) | | |
|--------|----------|----------------------|------------|------------|
| | | 2018 | 2019 | 2020 |
| 1. | I | 5,851,130 | 6,145,350 | 7,090,570 |
| 2. | II | 4,876,490 | 4,036,150 | 3,831,600 |
| 3. | III | 84,440 | 64,650 | 155,510 |
| 4. | IV | 6,415,310 | 5,706,890 | 4,833,750 |
| 5. | V | 6,278,720 | 5,585,470 | 5,572,790 |
| 6. | VI | 7,372,770 | 7,212,210 | 6,679,250 |
| JUMLAH | | 30,878,860 | 28,750,720 | 28,163,470 |

Sumber: PT Perkebunan Nusantara III Rantauprapat Tahun 2020

Data diatas didukung dengan hasil wawancara dengan salah satu Asisten Lapangan yang bertugas untuk memantau sistem jalannya pekerjaan dari karyawan Bagian Produksi Pengolahan yang bernama Bapak Edy Sutrisno, dimana beliau mengatakan bahwa kinerja para karyawan Bagian Produksi Pengolahan kurang maksimal karena masih banyak karyawan yang belum sepenuhnya mahir dalam mengoperasikan mesin sehingga tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Apabila hal ini terus dibiarkan maka akan mengganggu proses produksi sehingga akan mempengaruhi hasil produksi perusahaan. Selain mempengaruhi hasil produksi hal ini juga akan berpengaruh terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Menurut Robbins (2016), kinerja yang baik adalah kinerja yang terbaik, yaitu kinerja yang memenuhi standar organisasi dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Organisasi harus berusaha keras untuk meningkatkan kapabilitas sumber daya manusianya, karena ini merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan sehingga mampu bertahan dalam lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius, karena keberhasilan pencapaian tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan sangat bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia di perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, faktor-faktor tersebut tidak hanya terkait dengan karyawan itu sendiri, tetapi juga terkait dengan lingkungan perusahaan atau organisasi, salah satunya adalah motivasi kerja. Menurut Handoko (dalam Laksmi & Budiani, 2015), motivasi adalah proses mendorong orang lain melakukan aktivitas untuk mencapai tujuannya, dan jika tujuan hidupnya tercapai, maka orang akan merasa puas. Motivasi adalah kekuatan yang dihasilkan dengan memuaskan keinginan seseorang untuk memenuhi kebutuhannya. Sedangkan menurut penelitian Umar (2013) motivasi kerja adalah motivasi, usaha dan keinginan manusia untuk mengaktifkan, memberdayakan dan membimbing tingkah lakunya ketika melaksanakan

tugas di lingkungan kerja. Inti dari motivasi kerja adalah dorongan untuk berbuat lebih baik dari yang lain dalam menjalankan aktivitas untuk mencapai tujuan.

Faktor motivasi penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2016), motivasi adalah memberikan tenaga penggerak, menginspirasi semangat kerja masyarakat, membuat mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan berintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi menjadi motivasi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Karyawan yang bermotivasi tinggi juga akan memiliki kinerja yang luar biasa. Motivasi adalah kekuatan potensial dalam tubuh manusia, yang dapat berkembang secara mandiri atau melalui banyak kekuatan eksternal yang pada dasarnya berkembang di sekitar materi dan non-materi. Hal penting yang perlu diingat adalah motivasi karyawan akan berbeda satu sama lain berdasarkan pendidikan dan status keuangannya. Orang dengan pendidikan tinggi dan kemandirian finansial memiliki sumber motivasi yang berbeda, tidak hanya ditentukan oleh metode motivasi tradisional (seperti otoritas formal dan mekanisme insentif), tetapi juga dipengaruhi oleh faktor permintaan lainnya.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan peneliti pada karyawan PTPN III Rantauprapat Bagian Produksi Pengolahan dan ditemukan bahwa karyawan memiliki motivasi kerja yang cenderung kurang seperti ada karyawan yang bermalas-malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai dari pada bekerja dan cenderung menunda-nunda pekerjaan, selain itu karyawan juga merasa kurang bersemangat dalam bekerja, masih ada karyawan mendahulukan kepentingan pribadi daripada kepentingan kantor dalam melaksanakan tugasnya, jika ada kesalahan dalam bekerja, karyawan kurang inisiatif untuk memperbaikinya, masih kurangnya karyawan dalam memunculkan ide-ide baru dalam penyelesaian tugas. Disini terlihat masih kurangnya tanggung jawab, kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.

Karyawan Bagian Produksi Pengolahan tersebut memiliki motivasi yang kurang. Dilihat dari informasi bahwa atasan jarang melakukan survei langsung dan dapat dilihat atasan kurang memiliki kedekatan kepada karyawan yang dipimpinya dan juga kurang intens dalam memberikan motivasi kepada karyawan bawahannya, sehingga berdampak rendahnya semangat kerja karyawan, karena merasa kurang diperhatikan dan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi tidak optimal dan kurang berkembang.

Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya kinerja karyawan maupun produktivitas suatu instansi atau organisasi. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan dan target yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan instansi/organisasi dalam mencapai tujuannya (Fata, 2020).

Selain faktor motivasi kerja, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Menurut penelitian Rivai dan Sagala (2011), disiplin kerja merupakan alat bagi manajer dan karyawan untuk berkomunikasi dengan karyawan untuk mengubah niat berperilaku, dan bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja menjadi penting karena dapat membentuk rasa tanggung jawab pribadi terhadap standar kerja yang telah ditentukan sehingga karyawan dapat membawa kinerja yang baik bagi organisasi (Andriani, 2011).

Faktor kedisiplinan memegang peranan yang sangat penting dalam memenuhi tugas sehari-hari karyawan. Karyawan yang disiplin dapat tetap bekerja walaupun tanpa pengawasan dari atasannya, tidak akan menyia-nyaiakan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, dan akan mematuhi peraturan yang berlaku di lingkungan kerja. Kesadaran yang tinggi, tidak ada rasa paksaan, dan pada akhirnya dibandingkan dengan karyawan yang malas, karyawan dengan disiplin kerja yang lebih tinggi akan menunjukkan kinerja yang baik, karena mereka akan menggunakan waktu kerjanya semaksimal mungkin untuk melaksanakan tujuan kerjanya dengan cara yang telah ditentukan sebelumnya (Wardianto, 2019).

Menurut Fathoni (2016) disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan pribadi untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja karyawan sangat diperlukan, karena tanpa disiplin kerja maka tujuan perusahaan akan sulit tercapai.



Ketaatan setiap orang pada segala sesuatu yang ditugaskan kepadanya akan menciptakan masyarakat yang tertib tanpa kekacauan. Demikian pula, tinggal di perusahaan memang mengharuskan anggotanya untuk mematuhi aturan dan peraturan yang berlaku di perusahaan itu.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan peneliti pada karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan masih kurang, dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja masih kurang maksimal ditunjukkan dengan kurangnya disiplin waktu dalam bekerja seperti masih adanya karyawan yang terlambat masuk kerja, pulang kerja lebih awal dari jam kerja, tidak berada di tempat kerja pada jam kerja, dan bahkan tidak hadir pada hari kerja. Hal ini sering terjadi terutama ketika kepala kantor perwakilan sedang tidak ada di tempat. Hal ini ditunjukkan oleh sikap tidak terlalu peduli, menghindari atau menunda pekerjaan, mendelegasikan tugas bahkan dengan berbagai cara mengoper tugas ke rekan kerja yang lain.

Kemudian rendahnya sanksi hukum yang diberikan oleh atasan apabila karyawan melakukan kesalahan dan juga melanggar aturan-aturan yang telah ditentukan. Dilihat dari peraturan masuk kerja jam 07.00 WIB dan pulang jam 16.00 WIB tetapi masih saja ada karyawan yang melanggar aturan seperti baru masuk kerja jam 08.00.

Sejauh ini, tercatat sudah ada 4 orang karyawan yang mendapatkan surat peringatan (SP), 1 orang mendapat SP 1 dan 3 orang mendapat SP 2. Pemberian surat peringatan ini antara lain atas dasar keterlambatan hadir di kantor, ketidakhadiran tanpa pemberitahuan, serta kelalaian dalam bekerja.

Semangat kerja yang tinggi juga tercermin dari motivasi kerja yang artinya adalah perlunya mendorong dan berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Mengingat pentingnya posisi karyawan di perusahaan, mereka diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam aktivitas perusahaan, manajemen seringkali mengalami kesulitan dalam mengelola karyawan. Persoalan ini termasuk bagaimana cara mengoptimalkan motivasi kerja dan disiplin kerja yang lebih tinggi, tentunya hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan (Syardiansah, 2019). Bagi pimpinan perusahaan, penting untuk memotivasi karyawan agar menjadi karyawan yang produktif dan efektif dalam bekerja. Upaya memotivasi karyawan dapat memampukan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga memiliki tanggung jawab yang lebih besar dalam meningkatkan produksi. Seorang karyawan yang baik pasti akan terus termotivasi dan memberikan kontribusi untuk keberhasilan perusahaan. Semakin tinggi motivasi yang diberikan seorang karyawan demi pencapaian peningkatan perusahaannya, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam perusahaan.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Tuti Sulastri (2017), berdasarkan hasil pengujian kinerja dosen sebagai pengajar di Unisma Bekasi dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin. Dengan perkataan lain, makin tinggi motivasi dan disiplin, makin tinggi pula kinerja yang ditunjukkannya. Motivasi dan disiplin memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja dosen sebagai pengajar di Unisma Bekasi. Besarnya pengaruh motivasi adalah 42,2%, disiplin 37,9%. Diantara kedua variabel bebas tersebut, motivasi memberikan pengaruh paling besar. Pengaruh motivasi berpartisipasi dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja dosen 47,6% dan 52,4% dari variabel lain.

Berdasarkan uraian fenomena diatas, maka tujuan dari peneliti ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja dan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah dasar untuk melakukan sebuah penelitian dan di dalamnya terkandung alat apa yang digunakan serta prosedur pelaksanaannya. Dalam metode penelitian, terdapat beberapa langkah yang harus dilakukan yang meliputi lokasi penelitian, jenis penelitian, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional variabel penelitian, subjek penelitian, teknik pengumpulan data, validitas dan reliabilitas alat ukur serta metode analisis data.



Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) tentang perilaku yang diolah dengan metode statistika (Azwar, 2012). Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena.

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik korelasional. Menurut Sugiyono (2014), penelitian korelasional bertujuan menyelidiki hubungan antara satu variabel dengan satu atau lebih variabel lainnya berdasarkan koefisien korelasi. Data kuantitatif yang dikumpulkan dalam penelitian korelasional, nantinya diolah dengan rumus-rumus statistik baik secara manual ataupun dengan menggunakan SPSS. Setelah data kuantitatif didapat dan diolah dengan rumus statistik maka akan dihasilkan angka-angka yang nantinya akan disertai analisisnya berupa data kualitatif untuk menjelaskan angka-angka tersebut.

Teknik pengumpulan data menurut Arikunto (2013) adalah mengamati variabel yang akan diteliti dengan metode *interview*, *test*, observasi, kuesioner dan sebagainya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner digunakan untuk mendapatkan informasi mengenai korelasi motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan dalam bentuk tertulis.

Pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat Arikunto (2013), yang menyatakan "kuesioner adalah jumlah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari subjek yang ingin diteliti dalam arti laporan tentang kepribadiannya atau hal yang ia ketahui. Kuesioner yang dibuat bertujuan untuk memperoleh informasi berkenaan dengan kegiatan penelitian yang sedang dilakukan.

Sebelum data dianalisis dengan teknik analisis regresi, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian yaitu: Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas akan dilakukan dengan menggunakan *One Sampling Kolmogorov-Smirnov Test* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi atau $p > 0,05$ (Priyatno, 2016); Uji Linieritas yaitu untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Untuk uji linieritas pada SPSS digunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan reliabel bila nilai signifikansi pada *Linearity* $< 0,05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan analisis berganda, menunjukkan bahwa menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pengolahan PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Rantauprapat. Berdasarkan hasil analisis dapat dilihat pengaruh antara Motivasi Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y), hasil yang diperoleh dari nilai t hitung variabel Motivasi Kerja sebesar $7,832 > t$ tabel 1,980 dengan nilai Motivasi Kerja Sig $0,000 < 0,025$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja, maka akan semakin tinggi juga Kinerja Karyawan. Begitu juga sebaliknya, jika semakin rendah Motivasi Kerja maka semakin rendah juga Kinerja Karyawan (Auza, 2019).

Hal tersebut sejalan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Stokes (dalam Kadarsiman, 2012) bahwa motivasi kerja sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, motivasi kerja juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

Motivasi mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan motivasi tersebut adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota

organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya (Siagian, 2012).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tejawati (2012), Gede Prawira Utama Putra (2013) dan Yoga Arsenda (2013) yaitu terdapat pengaruh motivasi kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam kinerja, agar seseorang dapat bekerja lebih optimal dan baik diperlukan adanya motivasi kerja yang baik dalam bekerja. Motivasi kerja karyawan yang baik menyebabkan karyawan akan bekerja dengan lebih semangat dan maksimal. Adanya perhatian dari atasan kepada bawahan juga dapat memotivasi karyawan dalam bekerja. Semakin dekat dan semakin sering atasan memberikan perhatian dan melakukan pendekatan kepada bawahan akan membuat semangat kerja karyawan meningkat dan kepuasan kerja dari karyawan juga akan didapatkan.

Pada karyawan Bagian Produksi Pengolahan PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Rantauprapat faktor yang memotivasi mereka bekerja dengan baik bukan hanya upah tetapi terdapat faktor-faktor lain seperti terjaminnya keselamatan kerja karyawan dan relasi antar karyawan produksi pengolahan. Terjaminnya keselamatan kerja karyawan seperti mendapatkan jaminan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK 3) dan perlengkapan keselamatan saat bekerja, karena jika karyawan merasa aman saat bekerja mereka akan termotivasi untuk bekerja dengan baik sehingga karyawan mampu memenuhi target dari perusahaan. Faktor relasi antar karyawan fabrikasi yang baik dapat membantu karyawan termotivasi bekerja dengan baik dikarenakan jika lingkungan kerja tidak kondusif maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Andreani (2015) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya peningkatan atau penurunan kinerja dipengaruhi motivasi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Wijaya dkk (2015) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mangkuprawira (2014) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dengan cara mencapai tujuan sesuai kewenangan dan tanggung jawab masing-masing. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan sehingga mampu bertahan dalam lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius, karena keberhasilan pencapaian tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan sangat bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia di perusahaan tersebut.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dalam diri seseorang mempengaruhi Kinerja Karyawan seorang karyawan untuk menyelesaikan setiap pekerjaannya dengan mudah dan mampu mengatasi masalahnya baik masalah pribadi, masalah kantor dan masalah-masalah lainnya yang dimiliki karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mudah untuk menyelesaikan pekerjaannya, menghadapi kesulitan serta mampu mengatasi masalahnya dan dapat berpikir secara kreatif untuk menyelesaikan setiap masalah yang ada, memberikan rasa semangat menghadapi pekerjaannya dan mampu menghadapi bagaimanapun kondisi, tekanan pekerjaannya.

Kemudian berdasarkan hasil perhitungan mean hipotetik dan mean empirik dapat diketahui bahwa karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Kebun Rantauprapat memiliki motivasi kerja berada dalam kategori tinggi dan kinerja karyawan berada dalam kategori sedang cenderung tinggi. Artinya, terdapat pengaruh positif secara signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Hal ini dipertegas oleh Robbins (2016), yang menyatakan kinerja yang baik adalah kinerja yang terbaik, yaitu kinerja yang memenuhi standar organisasi dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Menurut Umar (dalam Sakiman, 2019) kinerja karyawan dapat terlihat dari beberapa aspek yaitu mutu pekerjaan (kualitas kerja), inisiatif, kerja sama karyawan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan komunikasi. Berdasarkan hasil penelitian ini. Menurut



Munandar (2011) motivasi kerja karyawan dapat terlihat dari beberapa aspek yaitu Menurut George dan Jones (2016) mengemukakan 3 aspek-aspek Motivasi Kerja yaitu Perilaku (*Direction Of Behavior*), Tingkat Usaha (*Level of effort*) dan Tingkat Kegigihan (*Level Of Persistence*).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk analisis pengaruh antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) hasil yang diperoleh nilai t hitung variabel Disiplin Kerja yaitu sebesar 3,410 > t tabel 1,980 dan nilai Sig 0,001 < 0,025, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi Disiplin Kerja maka akan semakin tinggi juga Kinerja Karyawan. Begitu pula sebaliknya, jika semakin rendah Disiplin Kerja maka akan semakin rendah juga Kinerja Karyawan.

Hasibuan (dalam Permatasari dkk, 2015) mengatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan atau organisasi kerja dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan adar akan tugas serta tanggung jawabnya, sedangkan arti kesediaan adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan atau organisasi baik yang tertulis maupun tidak.

Dalam fenomena diketahui bahwa Kinerja Karyawan yang terdapat di PTPN III Kebun Rantauprapat terkhusus pada karyawan Bagian Produksi Pengolahan yang memiliki penurunan dalam hasil produksi selama 3 tahun terakhir. Kemudian masih banyaknya karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Salah satunya dapat dilihat dari hasil memproduksi sawit pada tahun 2018-2020 dimana karyawan mengalami penurunan hasil produksi sehingga kinerja karyawan di anggap kurang baik. maksimal karena masih banyak karyawan yang belum sepenuhnya mahir dalam mengoperasikan mesin sehingga tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Apabila hal ini terus dibiarkan maka akan mengganggu proses produksi sehingga akan mempengaruhi hasil produksi perusahaan. Selain mempengaruhi hasil produksi hal ini juga akan berpengaruh terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Kurban (2018) dengan judul pengaruh disiplin kerja dengan kinerja karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis dengan uji t diperoleh kesimpulan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dan dari hasil uji validitas output dapat diketahui nilai korelasi antara skor total item disiplin kerja, dan skor total item kinerja karyawan. Hasil pengujian secara parsial (Uji t) dengan menggunakan uji 2 sisi dan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$. Diperoleh t hitung untuk disiplin kerja sebesar 4,231 dan t tabel sebesar 1,996. Artinya t hitung > t tabel = 4,321 > 1,996 maka H_0 ditolak dan H_a diterima keputusan tersebut berarti terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain dari Kiki Cahaya Setiawan (2015) tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT Pusri Palembang. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang. Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel Disiplin Kerja diperoleh t hitung = 3,661 dengan nilai signifikan sebesar 0,001 dengan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka H_{a2} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_{a2} yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Kemudian menurut Yudianti (dalam Fata, 2020) ada beberapa aspek-aspek disiplin kerja, yang pertama adalah pemahaman terhadap peraturan dan standar organisasi yaitu seorang karyawan dikatakan menunjukkan disiplin yang baik bila menunjukkan usaha-usaha untuk memahami secara jelas peraturan dan standar organisasi. Berarti karyawan secara proaktif berusaha mendapatkan informasi tentang peraturan di tempat kerja secara jelas dan menanyakan ketidakjelasan suatu peraturan. Sebaliknya, karyawan akan memiliki disiplin kerja yang buruk bila tidak menunjukkan pemahaman sama sekali terhadap peraturan-peraturan organisasi.

Aspek yang kedua adalah kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan dan standar organisasi. Salah satu aspek utama dalam penilaian kedisiplinan seorang karyawan adalah jumlah peringatan dan sanksi terhadap pelanggaran yang dibuat. Karyawan mempunyai disiplin tinggi jika tidak mempunyai catatan pelanggaran selama masa kerja, mentaati peraturan tanpa ada paksaan dan secara sukarela serta dapat menyesuaikan diri dengan aturan organisasi yang telah ditetapkan. Yang ketiga yaitu ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan. Karyawan yang berdisiplin senantiasa menghargai waktu sehingga membuat bekerja tepat waktu, tahu kapan memulai dan mengakhiri suatu pekerjaan, tahu membedakan kapan waktu istirahat dan kapan waktu bekerja serius, menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan

Aspek keempat adalah keteraturan proses dalam menjalankan tugas yaitu proses menimbulkan kualitas-kualitas pekerjaan yang meliputi perencanaan, pengurutan metode atau tata kerja yang tertib dan teratur. Karyawan yang berdisiplin dalam melaksanakan pekerjaan mengetahui dengan baik urutan perencanaan pekerjaan secara rapi agar dapat bekerja efektif dan produktif. Dan aspek terakhir adalah komunikasi dan berinteraksi karyawan.

Namun, berdasarkan hasil penelitian ini karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Kebun Rantauprapat memiliki disiplin kerja dalam kategori sedang cenderung tinggi, menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan sudah cukup baik dengan pengawasan dari mandor dan pemberian sanksi hukum yang oleh atasan apabila karyawan melakukan kesalahan dan juga melanggar aturan-aturan yang telah ditentukan.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda secara bersama-sama (simultan), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan tabel Anova diatas dapat dilihat nilai F hitung sebesar 66,112 > F tabel 19,487 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 dengan nilai $p < 0,05$, artinya bahwa variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Untuk koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai R^2 variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,533, maka dapat diartikan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memberikan sumbangan efektif sebesar 53,3%, sedangkan 46,7% (100%-53,3%) dijelaskan oleh faktor lain.

Stokes (dalam Kadarsiman, 2012) bahwa motivasi kerja sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, motivasi kerja juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan.

Menurut Satrohadiwiryono (dalam Fata, 2020), disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila seseorang melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk (Sutrisno, 2014).

Berikutnya untuk sumbangan relatif pengaruh masing-masing (parsial) variabel bebas terhadap variabel terikat adalah, untuk Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 48,26% sedangkan sumbangan relatif Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 28,6%. Selanjutnya berdasarkan perhitungan mean hipotetik dan mean empirik menjelaskan bahwa karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Kebun Rantauprapat memiliki Motivasi Kerja dalam kategori tinggi, Disiplin Kerja dalam kategori sedang cenderung tinggi, dan Kinerja Karyawan dalam kategori sedang cenderung tinggi.

Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Moch Rizki Fitrah (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja, kedua variabel tersebut dapat berdampak atau menimbulkan pada peningkatan kinerja karyawan. Suatu perusahaan tidak hanya butuh disiplin kerja yang cukup baik, melainkan disiplin kerja yang baik atau bahkan sangat baik sehingga dapat menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik juga serta membantu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dan dapat memajukan perusahaan. Motivasi karyawan yang baik akan mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih semangat dan lebih baik lagi sehingga hasil yang dicapai juga akan baik. Dengan disiplin kerja yang baik dan motivasi kerja yang optimal oleh pihak Hotel maka kinerja karyawan hotel akan lebih maksimal. Kinerja karyawan yang optimal akan dapat membawa Hotel untuk dapat bersaing dengan Hotel lainnya dan menjadi hotel yang lebih baik dan lebih maju di tahun tahun selanjutnya.

Selanjutnya dari penelitian lain yang telah dilakukan oleh Jusman Rau dan Ryman Napirah dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Sangurara Kecamatan Palu Barat Kota Palu, hasil penelitian menyatakan bahwa ada hubungan motivasi dengan kinerja pegawai di Puskesmas Sangurara Kecamatan Palu Barat Kota Palu dengan nilai $\rho = 0,043$. 2. Ada hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Sangurara Palu Barat Kota Palu nilai $\rho = 0,037$.

Menurut Umar (dalam Sakiman, 2019), kinerja karyawan dapat dilihat dari aspek-aspek yaitu, Mutu pekerjaan (kualitas kerja), Inisiatif, Kerja Pengetahuan tentang pekerjaan, Tanggung jawab, Komunikasi dan berinteraksi. Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan dari organisasi akan tercapai dengan sendirinya. Oleh karena itu suatu organisasi selalu berusaha agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya, agar tujuan dari organisasi itu dapat segera tercapai. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja itu sendiri ialah adanya motivasi dan disiplin kerja karyawan.

SIMPULAN

Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat, hasil yang diperoleh dari nilai t hitung variabel Motivasi Kerja sebesar $7,832 > t$ tabel $1,980$ dengan nilai Motivasi Kerja Sig $0,000 < 0,025$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat, diperoleh nilai t hitung variabel Disiplin Kerja yaitu sebesar $3,410 > t$ tabel $1,980$ dan nilai Sig $0,001 < 0,025$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat. Dengan nilai koefisien determinasi R^2 variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,533$, maka dapat diartikan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) memberikan sumbangan efektif sebesar $53,3\%$, sedangkan $46,7\%$ ($100\% - 53,3\%$) dijelaskan oleh faktor lain. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka hipotesis mayor yang diajukan dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh positif motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dinyatakan diterima. Hasil lain diperoleh dari penelitian ini, yakni diketahui bahwa subjek penelitian ini yaitu karyawan karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat memiliki motivasi kerja dalam kategori tinggi, disiplin kerja dalam kategori sedang cenderung tinggi, dan kinerja karyawan tergolong sedang cenderung tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, D. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Hassco Multi Kimindo Sidoarjo. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 8(4), 971-983.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi VI*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arsyenda, Y. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PNS. *Jurnal Universitas Brawijaya*.
- Auza, A. (2019). Pengaruh Komunikasi Nonverbal dalam mewujudkan Komunikasi yang Efektif antara Agen dan konsumen PT. Axa Financial Indonesia cabang Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 1 (3): 156-161.
- Azwar, S., (2012). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Fata, R. (2020). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kontrol Diri Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. X di Kabupaten Sleman. *Jurnal Psikologi*, 16(2), 28-36.
- Fathoni, A. (2016). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fitrah, M. R. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Bintang Mulia & Resto Jember.
- George, J., and Jones, G.R., (2016). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Pearson Education, Inc, New Jersey.
- Handoko, T.H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, S.P.M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarsiman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Kurbani, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agro Massiv International Group. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 15(1), 16-25.
- Laksmi, K. K., & Budiani, M. S. (2015). Psychological Well Being dan Motivasi Kerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 6(1), 50-53.
- Mangkuprawira, T.S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Cet 2. Ed.2*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Manulang, M. 2014. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Munandar, A.S. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Permatasari, J. A. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Priyatno, D. (2016). *SPSS Handbook*. Yogyakarta: Mediakom
- Putra, G.P.U., (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali. *Jurnal Universitas Udayana*
- Rivai, V & Sagala, E.J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sakiman, S. (2019). Peran motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru taman kanak-kanak non-PNS Kabupaten Kulon Progo. *Jurnal Psikologi Terapan dan Pendidikan*, 1(1), 30-44.
- Satriyo, R.B., (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Genindo Prima Sakti Cabang Serang Banten Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mozaik*, XI(1)
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43-53.
- Siagian. S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, Bandung: Alfabeta
- Sulastri, T. (2007). Hubungan motivasi berprestasi dan disiplin dengan kinerja dosen. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 1(1), 13-21.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syardiansah. (2019). Pengaruh Kuliah Kerja Nyata Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Samudra Terhadap Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 1 (3): 148-155.
- Tejawati, Y., (2012). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arteria daya Mulia Cirebon. *Jurnal Manajemen Universitas Sanat Dharma*.
- Umar, H. (2013). *Riset Sumber Daya Manusia Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Wardianto, M. (2019). Hubungan antara Iklim Organisasi Kerja dengan Kedisiplinan Karyawan. *Jurnal Psikologi: Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 6(1), 54-67.



Wijaya, T., dan Andreani, F., (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora 3(2)*, 37-45

Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

