

Kinerja karyawan: motivasi dan disiplin kerja pada pt asahi indonesia

Rianasari Bimanti Esthi¹, Yustia Nadia Marwah²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa

¹Email: rianasari@pelitabangsa.ac.id

²Email: yustiaa.nadia@gmail.com

Abstrak

PT. Asahi Indonesia merupakan perusahaan *manufacturing* yang sedang berkembang pesat. Secara keseluruhan sistem peraturan di PT. Asahi Indonesia sudah baik tetapi di diduga terdapat tingkat motivasi kerja karyawan yang kurang membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan. Banyak karyawan yang kurang disiplin dalam melakukan pekerjaannya seperti terlambat masuk ruang produksi dan istirahat melebihi waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (secara parsial dan simultan) pada PT. Asahi Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Asahi Indonesia, sedangkan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *Non Probability sampling* atau sampel jenuh berjumlah 80 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, dan studi pustaka, sedangkan metode analisa data menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis, dengan menggunakan alat analisis SPSS. Hasil penelitian ini motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} (2,746) > t_{tabel} (1,991)$. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} (2,685) > t_{tabel} (1,991)$. Nilai R^2 pada penelitian ini sebesar diperoleh sebesar 0,247. Hal ini berarti 24,7% motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya yaitu 75,3% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi; disiplin kerja; kinerja karyawan

Employee performance: motivation and work discipline pt. asahi indonesia

Abstract

PT. Asahi Indonesia is a manufacturing company that grows rapidly. Overall, the regulatory system at PT. Asahi Indonesia is already well but it is supposed that there is a level of employee motivation that does not have an effect on employee performance. Many employees have lack discipline in carrying out their work such as being late to come to the production room and rest beyond the time determined by the company. This study aimed to analyze the effect of motivation and work discipline on employee performance (partially and simultaneously) at PT. Asahi Indonesia. The population in this study were all employees of PT. Asahi Indonesia, while the sampling technique using Non-Probability sampling techniques or saturated samples totaling 80 respondents. The data collection method used questionnaires, interviews, and literature studies, while the data analysis method uses data quality testing, classic assumption tests, and hypothesis testing, using SPSS analysis tools. The results of this study motivation had a positive effect on employee performance with a tcount (2.746) > ttable (1.991). If tcount > ttable. Work discipline had a positive effect on employee performance with tcount (2.685) > ttable (1.991). R2 value in this study was 0.247. This means that 24.7% of motivation and work discipline affected employee performance. While the remaining 75.3% of employee performance was influenced by other not examined variables in this study.

Keywords: Motivation; work discipline; employee performance

PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini, persaingan antar industri semakin ketat di Indonesia banyaknya perusahaan yang mampu menunjukkan kelebihan pada perusahaannya sehingga perlu bagi setiap perusahaan untuk memperbaiki dan membuat perencanaan agar perusahaan lebih maju dan tetap dipercaya masyarakat. Salah satu faktor kemajuan perusahaan adalah kualitas sumber daya manusia. Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam menunjang kemajuan perusahaan pastinya membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki potensi, motivasi, kreativitas, dan kedisiplinan yang tinggi untuk mencapai sebuah kinerja yang baik. Kinerja yang diharapkan untuk meningkatkan keunggulan bagi setiap perusahaan dapat dinilai dari kualitasnya, ketepatan waktu, efektivitas, dan kuantitas hasil pencapaian pekerjaannya.

Kinerja yang baik dapat memperoleh keuntungan serta kemajuan bagi perusahaan dan karyawan. Semakin kuat motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin tinggi, hal ini berarti setiap peningkatan motivasi karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi kinerja karyawan (Rivai & Sagala, 2013). Sebagai manajemen perlu mengarahkan serta meningkatkan motivasi kerja karyawan. Yang perlu diperhatikan untuk memaksimalkan kinerja, secara internal mengetahui apa motivasi kerja karyawan sehingga kinerja dapat ditingkatkan. Pada PT. Asahi Indonesia perlu adanya suatu perbaikan dalam membangkitkan motivasi seperti adanya pelatihan motivasi, memberikan penghargaan bagi karyawan yang membuat ide perbaikan perusahaan dan lain sebagainya. Disiplin kerja memegang peran penting dalam kinerja organisasi maupun kinerja para karyawannya (Sutrisno, 2013). Disiplin akan berjalan dengan baik jika perusahaan mensosialisasikan dan mengingatkan peraturan atau memberitahu akibat jika melanggar peraturan. Sebuah peraturan jika dilakukan secara benar dan terus menerus akan menjadi kebiasaan yang melekat dalam perilaku karyawan dan akan membantu tercapainya kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan. Kinerja, kegiatan sebagai prestasi kerja dimana suatu kesuksesan yang dihasilkan seseorang yang berkaitan dengan hasil pekerjaan dan tindakan dalam bekerja. Karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dengan baik dapat ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya. Penilaian dapat membantu untuk mengukur tingkat penggunaan sumber daya yang ada dan dapat mengetahui apa yang perlu diperbaiki.

PT. ASAHI INDONESIA, merupakan perusahaan *manufacturing* yang sedang berkembang pesat. Perusahaan komponen alat berat yang tergabung dalam *group* Asahi Rubber yang terdiri dari 12 perusahaan se-Asia dan Amerika berstandar ISO. Memiliki 2 cabang di Indonesia (Semarang dan Surabaya) Perusahaan didirikan Juni, 1976 dan membuka perusahaan yang berada di kawasan Jababeka Cikarang Timur pada tahun 2010. Hasil observasi yang diperoleh penulis di PT. ASAHI INDONESIA, yaitu tingkat motivasi kerja karyawan yang kurang baik seperti penempatan kerja yang tidak sesuai dengan keahlian karena perusahaan tidak menilai keahlian yang dimiliki, seperti karyawan yang dapat berkomunikasi dengan baik dalam bidang pemasaran tetapi ditempatkan pada bidang keuangan, sehingga menyebabkan karyawan kurang termotivasi dalam bekerja. Disiplin pada PT. Asahi Indonesia diduga membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan. Banyak karyawan yang kurang disiplin yaitu melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur), seperti bekerja tidak menggunakan peralatan yang telah ditentukan dan mengobrol pada saat bekerja yang dapat menyebabkan berkurangnya hasil kualitas dan kuantitas suatu produk.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Priyono, Marzuki, Soesaty (2016) membuktikan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Studi pada CV *Eastern Star Home In Surabaya*). Demikian pula hasil penelitian Harahap (2015) membuktikan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di lingkungan balai besar konservasi sumber daya alam Sumatera Utara. Selain itu, hasil penelitian Soelton (2018) juga memberikan kesimpulan yang sama, yaitu disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Robescu dan Iancu (2016) bahwa meskipun uang merupakan prioritas utama terhadap faktor ekonomi yang memotivasi karyawan, namun uang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi karyawan, sehingga tidak dapat dibuktikan bahwa motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berkaitan dengan tugas karyawan PT. Asahi Indonesia, kinerja karyawan dapat dilihat dari pencapaian hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan uraian tugas masing-masing bagian. Data hasil produksi beserta produk rusak (*Not Good*) PT. Asahi Indonesia pada tahun 2018 selama masa produktif disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Data produksi dan produk rusak pt. asahi indonesia
Bulan September-Desember 2018

Bulan	Hasil Produksi/Pcs	Jumlah Rusak (Pcs)	Persentase Rusak (%)
September	1.640.575	865	5,27%
Oktober	1.432.987	472	3,29%
November	1.397.240	749	5,36%
Desember	1.255.739	915	7,29%
Total	5.726.541	3.001	5,24%
Rata-rata	1.431.635	750,25	1,31%

Berdasarkan data produksi pada Tabel 1 diketahui bahwa hasil produksi pada tiap bulannya mengalami penurunan. Adapun rata-rata produksi per bulan 1.431.635 pcs dengan rata-rata produk NG (*Not Good*) sebesar 750,25 pcs atau sekitar 1,31% dari total produksi setiap bulan. Data tersebut menunjukkan adanya penurunan hasil produksi yang berfluktuatif dari tahun ke tahun, ini menandakan bahwa perusahaan menghadapi permasalahan dalam kinerja karyawannya sehingga harus dicari solusinya.

Kajian pustaka

Motivasi

Menurut Hasibuan (2008) motivasi adalah sesuatu yang dapat memacu karyawan agar dapat berperilaku atau bersikap dengan tujuan tercapainya kebutuhan karyawan sehingga memberikan rasa puas. Latief (2012) mengemukakan dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang untuk mencapai tujuannya.

Usman (2009) menjelaskan motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku. Menurut Handoko (2001) yang dikutip dari R.Hamdani (2015), jika dilihat atas dasar fungsinya motivasi terbagi atas:

Motivasi Intrinsik (Internal), berbagai kebutuhan keinginan dan harapan yang terdapat di dalam pribadi seseorang menyusun motivasi internal orang tersebut. Kekuatan ini mempengaruhi pribadinya dengan menentukan berbagai pandangan, yang menurut giliran untuk memimpin tingkah laku dalam situasi yang khusus. Motivasi intrinsik adalah perilaku yang terbentuk karena ada suatu kepentingan dari dalam dirinya sendiri, antara lain: tanggung jawab, pengakuan dan pengembangan.

Motivasi Ekstrinsik, adalah perilaku yang terbentuk akibat adanya keinginan yang terbentuk mendapatkan ganjaran materi, sosial atau untuk menghindari suatu hukuman. Faktor motivasi ekstrinsik antara lain: insentif, lingkungan kerja, keamanan dan hubungan.

Indikator yang ada didalam motivasi menurut teori Hierarki kebutuhan (*Mazlow Hierarchi of needs*) sebagai berikut:

Fisiologi: kebutuhan untuk mempertahankan kehidupan.

Rasa Aman: Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman perasaan aman dari ancaman kecelakaan dan keamanan dalam melaksanakan pekerjaan.

Kebutuhan sosial: kebutuhan sosial dan diterima dikelompok asosiasi pekerja dan masyarakat lingkungan hidup.

Penghargaan: kebutuhan untuk harga diri dan pengakuan dan penghargaan prestise karyawan dan publik lingkungan hidup.

Aktualisasi Diri: memacu karyawan sehingga dapat berkembang dengan optimal dan memperoleh ciri khas tersendiri, misal sebagai orang yang kreatif, inovatif, dan lain-lain.

Disiplin kerja

Hasibuan (2008) berpendapat bahwa kedisiplinan merupakan sebuah kesadaran dan kesediaan karyawan dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Mangkunegara dalam Sinambella (2012), disiplin kerja merupakan ukuran aktivitas organisasi untuk memanfaatkan serta sumbangan atau kemampuan yang ada secara optimal untuk mencapai tujuan, dengan menaati segala peraturan yang telah ditetapkan dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya disiplin adalah memanfaatkan sumbangan kemampuan secara optimal, dengan kesadaran, kesediaan, dan kepatuhannya pada aturan dan perintah yang ditetapkan organisasi.

Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, Rivai (2005) diantaranya:

Kehadiran: kehadiran merupakan tolak ukur untuk melihat kedisiplinan seseorang. Karyawan yang terbiasa datang terlambat, akan memiliki tingkat kehadiran yang rendah;

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;

Ketaatan pada standar kerja: karyawan yang bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, akan selalu dijalankan dengan baik;

Tingkat kewaspadaan tinggi: merupakan sikap karyawan dengan penuh kehati-hatian, dalam bekerja selalu melakukan perhitungan dengan teliti dan tepat, serta selalu menggunakan segala sumber daya dengan efektif dan efisien;

Bekerja etis: karyawan bersikap sopan kepada pelanggan. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

Kinerja karyawan

Mangkuprawira (2009) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau tingkat kesuksesan karyawan dalam melakukan pekerjaannya yang diukur dalam jangka waktu tertentu, seperti standar hasil kerja dan target kerja ditentukan sebelum pekerjaan dimulai dan disepakati secara bersama-sama. Menurut Rivai (2011), kinerja dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan dengan tujuan untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Menurut Robins (2007), bahwa indikator-indikator yang berhubungan dengan kinerja adalah sebagai berikut:

Kualitas: merupakan hasil kerja karyawan yang dinyatakan dalam istilah hasil tanpa cacat.

Kuantitas: merupakan hasil kerja karyawan yang dinyatakan dalam istilah jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan.

Ketepatan waktu: merupakan hasil kerja karyawan yang diselesaikan sesuai dengan periode waktu yang telah ditentukan.

Efektivitas: merupakan memaksimalkan segala sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) sehingga hasil dari setiap divisi akan meningkat.

Kemandirian: merupakan cara kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, dimana karyawan tersebut tidak mengandalkan orang lain dalam bekerja.

METODE

Jenis penelitian berupa analisis kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT. ASAHI INDONESIA yang terletak, Kawasan Industri Jababeka, Jalan Science Timur 1, Desa Sertajaya, Kecamatan Cikarang Timur, Kabupaten Bekasi, Provinsi Jawa Barat, Kode Pos 17530.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Asahi Indonesia yang berjumlah 80 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus (sampling jenuh) berjumlah 80 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Pada $N=80$ dan $df=(n-2)=(80-2)=78$ dengan signifikansi 0,05 maka didapat nilai r_{tabel} sebesar 0,223. Hasil uji validitas ini menunjukkan bahwa dari 30 item pernyataan secara keseluruhan dinyatakan valid.

Uji reliabilitas

Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan alat ukur tersebut dapat dikatakan reliabel karena nilai Chronbach alpha $>0,6$.

Uji normalitas

Berdasarkan hasil analisis data dengan bantuan SPSS 22 diketahui signifikansi lebih dari besar dari 0,05 ($0,165 > 0,05$) maka nilai residual tersebut berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil uji normalitas residual kolmogorov smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,35284287
Most Extreme Differences	Absolute	,090
	Positive	,090
	Negative	-,033
Test Statistic		,090
Asymp. Sig. (2-tailed)		,165 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji multikolinieritas

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai VIF motivasi (X1) adalah 1,208 dan nilai VIF untuk disiplin kerja (X2) adalah 1,208. Semua nilai VIF tersebut lebih kecil daripada 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas diantara variabel bebas.

Tabel 3. Hasil uji multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14,946	4,894		3,054	,003		
	Motivasi	,292	,106	,299	2,746	,008	,828	1,208
	DisiplinKerja	,307	,114	,292	2,685	,009	,828	1,208

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu atau tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis regresi linier

Dari hasil uji regresi berganda, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 14,946 + 0,292X_1 + 0,307X_2$$

Penjelasan persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

Konstanta sebesar 14,946 artinya jika motivasi dan disiplin kerja nilainya 0, maka kinerja karyawan pada PT. Asahi Indonesia menurun sebesar 14,946.

Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,292, artinya jika motivasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,292 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,307, artinya jika disiplin kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,307 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Tabel 4. Hasil uji regresi linier berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,946	4,894		3,054	,003
	Motivasi	,292	,106	,299	2,746	,008
	DisiplinKerja	,307	,114	,292	2,685	,009

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji hipotesis

Uji t (Uji koefisien regresi secara parsial)

Dari *output* diatas dapat diketahui nilai t_{hitung} variabel motivasi (X_1) sebesar 2,746. Sedangkan nilai kritis menurut tabel dengan tingkat signifikansi 5%. Nilai t_{hitung} dari variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 2,685. Sedangkan nilai signifikansi X_1 sebesar 0,008 dan nilai signifikansi X_2 sebesar 0,009. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak. H_0 ditolak artinya bahwa motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Nilai t_{hitung} positif, artinya berpengaruh positif, artinya semakin tinggi tingkat motivasi dan semakin baik disiplin kerja maka semakin meningkat pula kinerja karyawan di PT.Asahi Indonesia.

Tabel 5. Hasil uji parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,946	4,894		3,054	,003
	Motivasi	,292	,106	,299	2,746	,008
	DisiplinKerja	,307	,114	,292	2,685	,009

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji F (uji koefisien regresi secara bersama-sama simultan)

Dari tabel pengujian hipotesis secara simultan ditemukan f_{tabel} sebesar 3,115 dan f_{hitung} adalah 12,601.

Tabel 6. Hasil uji simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	290,667	2	145,334	12,601	,000 ^b
	Residual	888,083	77	11,534		
	Total	1178,750	79			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, Motivasi

Uji koefisien determinasi (R^2)

Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 22 dapat diketahui bahwa angka R (koefisien korelasi) sebesar 0,497. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat presentase sumbangan pengaruh variabel independen (motivasi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) adalah sebesar 24,7%. Sedangkan sisanya sebesar 75,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan atau tidak dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 7. Hasil koefisien determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,497 ^a	,247	,227	3,396

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

SIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah diinterpretasikan serta berdasarkan kajian pustaka, maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut:

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} dari pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan = 2,746 > t_{tabel} = 1,991, dengan angka signifikansi = 0,008 < α = 0,05 (signifikan). Dengan demikian maka hipotesis (H1) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima..

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja suatu perusahaan. Nilai t_{hitung} dari pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan = 2,685 > t_{tabel} = 1,991, dengan angka signifikansi = 0,009 < α = 0,005 (signifikan). Dengan demikian maka hipotesis (H2) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, syarah dan Mahendra Fakhri. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis, Vol 10 No.2 hal 119-127.*
- Hamdani R. Harahap. 2015. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara. *Jurnal Administrasi Publik, Vol 3 No.1 hal 1-20.*
- Ismulyaty, Sri dan Etty Puji Lestari. 2017. The Determinants of Learning Orientation and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Social Science and Humanity, Vol. 7, No. 4,hal 248-251.*
- Juhana, Dudung Haryati. 2013. Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship, Vol 7 No.2 hal 84-94.*
- Presilawati, Febyolla. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 6 Banda Aceh. *Jurnal Visioner & Strategis, Vol 5 No.2 hal 83-94.*
- Priyatno, D. 2016. *SPSS Handbook Analisis Data, Olah Data & Penyelesaian Kasus-kasus Statistik.* Yogyakarta: Mediakom
- Priyono, Marzuki, Soesatyo. 2016. Influence Of Motivation And Discipline On The Performance Of Employees (Studies On, CV Eastern Star Home In Surabaya). *Journal Of Global Economics, Management And Business Research, Vol 5 No.3 hal 212-220.*
- Ranu, S & Sutopo. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Tata Kota Dan Perumahan Kota Semarang. *44/TH.XXIII, 2016 Oktober, hal 65-77.*
- Rivai, V. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P Stephen. 2007. Perilaku Organisasi. Indonesia: PT Macanan Jaya.
- Robescu, Ofelia dan Alina-Georgiana Iancu. 2016. The Effects of Motivation on Employees Performance in Organizations. *Valahian Journal of Economic Studies, Vol. 0(0), Issue 0.*

- Suparno, Sudarwati. 2014. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Sragen. *Jurnal Paradigma*, Vol 12 No.1 hal 12-25.
- Soelton, Mochamad. 2018. How Culture, Training Standard and Dicipline on the Employee Performance Affect Hotel Management. *European Research Studies Journal*, Vol XXI, Issue 4, hal 378-385.
- Syafrina, Nova. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Jurnal Eko & Bisnis (Riau Econimics and Business Review)*, Vol 8 No. 4 hal 1-12.