

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT INDO SUHAR JAYA (NARMA TOSERBA)

Anis Fitriani

Program Studi Manajemen S1 STIE IPWI Jakarta
Jl.Letda Nasir No.7 (Cikeas) Nagrak, Gunung Putri – Cibubur
Anisfitriani11@yahoo.com

Dosen Pembimbing

Muh Ali Maskuri S.E., M.M

ABSTRAK

Motivasi dan Disiplin Kerja merupakan dua faktor yang di duga relative besar dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Indo Suhar Jaya (NARMA TOSERBA). Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indo Suhar Jaya (NARMA TOSERBA)

Penelitian ini dilakukan di PT. Indo Suhar Jaya (NARMA TOSERBA), yang berlokasi di Narogong, Cileungsi Bogor dengan mengambil 80 karyawan sebagai sampel penelitian. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner lima skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Penelitian dilakukan dengan menganalisis data dibantu Statistik (SPSS Versi 16). Kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Instrumen variabel meliputi uji validitas dan uji reliabilitas serta uji asumsi klasik. Metode analisis regresi linear ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-f.

Penelitian menghasilkan dua temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan yaitu : 1) Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan; 2) Disiplin Kerja memiliki berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan..

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja pegawai disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki Disiplin Kerja di PT. Indo Suhar Jaya (NARMA TOSERBA).

Kata kunci : Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Motivation and Work Discipline are two factors that are thought to be relatively large in influencing Employee Performance at PT. Indo Suhar Jaya (NARMA TOSERBA). To improve the influence of both, this study was conducted with the aim of knowing the effect of Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT. Indo Suhar Jaya (NARMA TOSERBA).

This research was conducted at PT. INDO SUHAR JAYA (NARMA TOSERBA) . Which is located in Narogong, Cileungsi Bogor by taking 80 employees as research samples. Data collection was carried out using a questionnaire disagree to strongly agree. The study was conducted by analyzing the data assisted by Statistics (SPSS version 16). Quantitative that is by describing research data and doing inference analysis. Instrument variables include validity and reliability test as well as classical assumption test. Multiple linear regression analysis method is used as an analytical tool while the hypothesis is carried out by t-test and F-TEST.

The study produced two main findings in accordance with the proposed hypothesis, namely: 1) Motivation

Keywords: Personality Type, Teamwork and Employee Performance

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan asset utama dan penting bagi perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi. Setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja karyawan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kualitas dan kuantitas produk/jasa sangat tergantung pada sumber daya yang ada pada perusahaan. Upaya untuk meningkatkan hasil yang maksimal untuk perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan peningkatan tersebut, maka diharapkan kinerja karyawan dapat tercapai dengan efisiensi dan efektif.

Kinerja karyawan pada PT. Indo Suhar Jaya (NARMA TOSERBA) akhir-akhir ini sedikit menurun. Bersumber pada data yang diperoleh dengan riset secara langsung di PT. Indo Suhar Jaya (NARMA TOSERBA), jika pimpinan kurang memberikan motivasi kepada bawahan akan berakibat pada semangat kerja karyawan. Kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawannya, sangatlah berpengaruh pada perusahaan tersebut. Sebab, motivasi memberikan alasan seseorang untuk bekerja secara baik sesuai dengan prosedur, standar, dan target yang telah ditetapkan. Motivasi merupakan dorongan bagi karyawan, misalnya adalah gaji besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja

yang menyenangkan dan lain-lain.

Hal lain yang perlu diperhatikan dalam pencapaian kinerja yang tinggi adalah mengenai disiplin kerja karyawan, disiplin kerja salah satu indikator yang berpengaruh pada kinerja karyawan. 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 mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Rivai (2013:444). Salah satu tujuan utama organisasi bisnis atau perusahaan ialah untuk mendapatkan keuntungan (profit oriented). Untuk mencapai tujuan tersebut sumber daya manusia merupakan salah satu elemen paling penting agar sebuah bisnis atau perusahaan dapat berjalan dengan baik. Tanpa adanya elemen tersebut atau kualitasnya yang kurang baik, perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya meski sumber daya yang lain telah terpenuhi.

Tabel 1.1
Absensi Karyawan

No	Bulan	Tahun	Total Karyawan	Total hari	Absensi karyawan
----	-------	-------	----------------	------------	------------------

Masalah yang timbul di perusahaan yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah masih adanya kendala dimana beberapa karyawan terlambat masuk kerja, dan bolos kerja tanpa sepengetahuan dari pimpinan. Masalah yang berkaitan dengan

				kerja	
1	Juli	2020	69	26	66
2	Agustus	2020	73	26	70
3	September	2020	71	26	69
4	Oktober	2020	76	26	67
5	November	2020	80	26	74

Sumber: HRD Tahun 2021

Berdasarkan data absensi yang diperoleh dari PT. Indo Suhar Jaya (NARMA TOSERBA) bahwa tingkat disiplin kerja karyawan di perusahaan tersebut masih rendah. Karyawan sering melakukan pelanggaran aturan yang sudah dibuat oleh perusahaan. Pelanggaran yang dilakukan karyawan yaitu tidak masuk kerja tanpa izin, dan tidak tepat masuk kerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan. ketidakhadiran karyawan terkadang meningkat dan terkadang menurun. Ketidak stabilan absensi tersebut menandakan bahwa karyawan tidak disiplin. Kondisi ini tentu saja akan mengurangi kualitas kerja karyawan dan berpengaruh pada kinerja pelayanan terhadap customer di PT. Indo Suhar Jaya (NARMA TOSERBA). Ketidakhadiran karyawan di PT. Indo Suhar Jaya (NARMA TOSERBA) sering tanpa surat izin atau tanpa persetujuan manajer perusahaan tersebut.

motivasi yaitu kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan untuk mengerjakan tugas– tugas dengan baik dan benar sehingga karyawan sering melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan. Kemudian terdapatnya beberapa karyawan terlambat

hadir serta karyawan tidak masuk kerja tanpa alasan dan tanpa sepengetahuan pimpinan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis menarik untuk mempelajari, menganalisa dan mengevaluasi motivasi dan disiplin kerja. Maka dari itu penulis tertarik untuk menyusun satu tulisan ilmiah yang berjudul, “Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indo Suhar Jaya (NARMA TOSERBA)”.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan dalam penelitian ini, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT.Indo Suhar Jaya (NARMA TOSERBA).
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Indo Suhar Jaya (NARMA TOSERBA).

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Indo Suhar Jaya (NARMA TOSERBA).
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indo Suhar Jaya (NARMA TOSERBA).

TELAAH DAN LITERATUR

Motivasi

Motivasi kerja merupakan suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau berbuat, bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan yang dikehendaki, sebagaimana ditetapkan sebelumnya. Untuk mewujudkan motivasi kerja yang tinggi memerlukan tingkat perhatian khusus kepada karyawan guna bertujuan perusahaan dalam menghasilkan laba agar dapat berkesinambungan.

Menurut Samsudin (2010:281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Pendapat lain dikemukakan oleh Hasibuan (2010:96) mendefinisikan motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Sedangkan Menurut Wibowo (2013:96) mengemukakan bahwa Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intesitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Pendapat lain yang dikemukakan oleh Robbina (2011:219) motivasi merupakan suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal

mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Disiplin Kerja

Menurut Priyono (2016), “Disiplin yang baik adalah disiplin diri. Banyak orang menyadari bahwa ada kemungkinan bahwa di balik disiplin diri adalah peningkatan kemalasan. Dengan kesadaran dalam menerapkan aturan perusahaan atau badan yang tercermin dalam karya disiplin maka tinggi kinerja karyawan juga akan meningkat”. Mangkunegara (2011:129) menyatakan “Disiplin kerja di artikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”.

Selanjutnya Rivai (2013:444) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Kinerja Karyawan

Dalam konteks manajemen, pengertian kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang di capainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diterima. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Performance atau

kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses Nurlaila (2010:71).

Menurut Bangun (2012:99) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Pendapat lain dari Prawirosentono (2018) kinerja adalah suatu hasil dari kerja karyawan yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang di organisasi, sesuai dengan wewenang masing-masing sehingga dapat tercapai tujuan organisasi.

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rudadi (2019) hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya juga dilakukan Mamik (2010) Penelitian tersebut menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain juga dilakukan Beby Sylvia (2019) dalam peneliian tersebut menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang

dilakukan oleh Erma Safitri (2013) Dari hasil penelitiannya diketahui bahwa terdapat pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian lain juga dilakukan oleh Dunggio (2013) dari hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurrofi (2012) dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi juga dapat di artikan sebagai keseluruhan kelompok orang, peristiwa, benda, atau objek lain yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti (Mulyanto dan Wulandari, 2010:99). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai di PT.Indo Suhar Jaya (NARMA TOSERBA) yang berjumlah 80 karyawan.

Sampel adalah bagian (subset) dari populasi yaitu sejumlah orang, peristiwa, benda atau obyek tertentu yang dipilih dan populasi untuk mewakili populasi tersebut Mulyanto dan Wulandari (2010:100). Sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai PT.Indo Suhar Jaya (NARMA TOSERBA). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan sensus, yaitu cara pengambilan seluruh populasi yang ada. Sesuai dengan pendapat tersebut maka yang dijadikan anggota populasi oleh peneliti

dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan berjumlah 80 karyawan yang ada di PT Indo Suhar Jaya (NARMA TOSERBA).

Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Item Pernyataan
Tipe Motivasi (X ¹)	a. Kerja keras	1,2
	b. Orientasi masa depan	3
	c. Tingkat cita-cita yang tinggi	4
	d. Orientasi tugas/sasaran	5
	e. Usaha untuk maju	6,7
	f. Ketekunan	8
	g. Rekan kerja yang dipilih	9
	h. Pemanfaatan waktu	10
Disilin Kerja (X ²)	a. Tingkat kehadiran	1,2,3
	b. Ketaatan terhadap atasan	4,5,6
	c. Kesadaran kerja	7,8
	d. Tanggung jawab	9,10
Kinerja Karyawan (Y)	a. Kualitas	1,2,3
	b. Kuantitas	4,5
	c. Pelaksanaan tugas	6,7
	d. Sikap	8,9,10

HASIL PENELITIAN

Hasil penyebaran 80 kuesioner Mayoritas responden pada PT Indo Suhar Jaya (Narma Toserba) yang bekerja adalah laki-laki. Kemudian mayoritas usia adalah 20-30 dan mayoritas pendidikan karyawan adalah SMA.

ANALISIS REGRESI LINEAR GANDA

Analisis linear berganda dimaksudkan untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independen yaitu Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	13.060	4.015		3.253	.002
Motivasi	.225	.171	.187	1.309	.194
Disiplin Kerja	.495	.145	.487	3.407	.001

Hasil dari perhitungan analisis regresi linear ganda sebagai berikut:

Persamaan regresi linier berganda dan hasil pengujian adalah

$$Y = 13.060 + 0,225X1 + 0,495X2$$

Persamaan diatas menunjukkan hasil sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian

ini adalah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indo Suhar Jaya (NARMA TOSERBA). Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi motivasi sebesar $b_1 = 0.225$ pada model persamaan regresi linier ganda $Y = 13.060 + 0.225X_1 + 0.495X_2$. Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai Sig t untuk Motivasi (X1) sebesar = 0,194 oleh karena nilai Sig t $0,194 > 0,05$ dan nilai $b_1 = 0$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dapat dinyatakan bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2. Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh *Disiplin Kerja* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indo Suhar Jaya (NARMA TOSERBA). Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi *Disiplin Kerja* sebesar $b_2 = 0.495X_2$ pada model persamaan regresi linier ganda $Y = 13.060 + 0.225X_1 + 0.495X_2$. Berdasarkan tabel *coefficient* Sig t untuk *Disiplin Kerja* sebesar = 0,000, oleh karena nilai Sig t $0,000 < 0,05$ dan nilai $b_2 \neq 0$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa *Disiplin Kerja* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

HASIL HIPOTESIS

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	557.284	2	278.642	9.398	.000 ^a
Residual	1927.245	65	29.650		
Total	2484.529	67			

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel Tipe Kepribadian (x1) sebesar $1.309 < 1,991$ dengan signifikasi $(0,194) > 0,05$: maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Kesimpulannya secara parsial variabel X_1 tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Berdasarkan tabel diatas Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel Kerjasama tim (X_2) sebesar $3.407 > 1,991$ dengan probabilitas $\text{Sig} = 0,001$ Karena nilai t hitung (3.407) $> t$ tabel ($1,991$) atau $\text{sig} (0,001) < 0,05$: maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya secara parsial variabel X_2 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

PEMBAHASAN DAN KESIMPULAN

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap kinerja Karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 1.309 dan nilai koefisien jalur sebesar $1,991$. Hal Ini memberikan makna Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hal ini sesuai

ANOVA^b

Sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Evie Arum (2018) yang menyatakan bahwa Motivasi bukanlah variabel utama yang menentukan kinerja karyawan. Dari hasil penelitiannya diketahui nilai $\text{sig} 0,333 > 0,005$ yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai koefisien korelasi sebesar $3,407$ dan nilai koefisien jalur sebesar $1,991$. Hal ini memberikan makna Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Erma Safitri (2013) yang berjudul pengaruh pelatihan Kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil penelitiannya diketahui bahwa nilai $\text{sig} 0,000 < 0,05$ maka terdapat pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indo Suhar Jaya (NARMA TOSERBA). Oleh karena itu hendaknya perlu

dicari solusi terbaik untuk factor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indo Suhar Jaya (NARMA TOSERBA) dengan arah positif sebesar $b_2 = 0,495$ dengan nilai $\text{sig } t = 0,000 < 0,05$, artinya makin tinggi Disiplin Kerja maka makin tinggi pula Kinerja Karyawan di PT. Indo Suhar Jaya (NARMA TOSERBA). Maka dari itu Perlu ditingkatkan dengan cara memberikan sanksi ketat kepada karyawan yang masih sering terlambat dalam masuk kerja demi menjaga kualitas kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rachman Saleh and Hardi Utomo. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. INKO JAYA.*
- Annisa Pratiwi. (2014). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan). Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.*
- Beby Silvy. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan pada PT. MEWAH INDAH JAYA. Skripsi Fakultas*
- Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.*
- Diah Indriani Suwond and Eddy Madiono Sutanto. (2015). *Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. Program Studi Manajemen Universitas Kristen Petra.*
- Handayani and Ahmad Alim Bachri. (2014). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Martapura Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin. Jurnal Wawasan Manajemen.*
- Husaini, Abdullah, SE, MM. 2017. *Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Universitas Jabal Ghafur, Takengon. Jurnal Warta Edisi : 51.*
- Ismalia Ratih Anjardin. (2017). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BNI Syariah Cabang Semarang).*
- Mamik. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Program Pascasarjana Universitas Brawijaya Malang. Majalah Ekonomi.*
- Mardjan Dunggio. (2013). *Semangat dan Disiplin*

Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (PERSERO) Cabang Sulawesi Utara. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas SamRatulangi Manado.

Universitas Negeri Yogyakarta.

Rizon Pranata. (2014). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara. Universitas Bengkulu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen.*

Nurkhasanah, Riana Sitiwati and Tukijan. 2017. *Analisis Intensif, Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi (Studi Pada KWSG Regional 2 Jawa Tengah). Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi.*

Syaiful Bahri and Yuni Chairatun Nisa. (2017). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara*

Rika Widayaningtyas. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten). Fakultas Ekonomi*

Tisnawati and Saefullah. (2015). *Pengantar Manajemen Edisi Pertama.*