

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Efektifitas tingkat kinerja karyawan pada sebuah perusahaan dianggap sebagai hal yang penting, sehingga perlu dimaksimalkan. Kompetisi dalam bidang bisnis saat ini di Indonesia sangat tinggi, dimana peningkatan tersebut berbanding lurus dengan era globalisasi. Salah satu teknik bertahan sebuah perusahaan dalam menuntaskan masalah berkompetisi ini adalah meningkatkan nilai dari karyawan yang dimiliki. Komponen penting yang harus diperhatikan dalam perusahaan agar memiliki rule atau aturan untuk berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan para eksekutif perusahaan adalah para pegawai/karyawannya. Karena dengan semua pegawai yang diawasi dengan baik, pegawai akan merasakan kepuasan ditempat kerja dan perusahaan dapat menjadikan kepuasan tersebut sebagai masukan yang sangat penting dalam merealisasikan tujuan organisasi. (Wongkar et al., 2018: 3339).

Motivasi pemberian daya penggerak menciptakan kegairahan kerja, bagi pekerja motivasi supaya meningkatkan produktivitas diri meningkat dalam melakukan pekerjaan. Menurut (Putra et al., 2019: 581). Motivasi dapat memacu seseorang karyawan untuk berkerja keras dalam rangka pencapaian tujuan. Persaingan antara kompetitor dengan produk atau jasa yang sama bisa teratasi salah satunya yaitu dengan memiliki pegawai/karyawan yang memiliki motivasi kerja. Perusahaan membutuhkan SDM sebagai pionir dari berbagai

macam kegiatan yang harus dilakukan, hal ini tentunya akan dipengaruhi oleh tingkat kerja setiap pekerja. Tidak hanya faktor-faktor motivasi saja yang di perhatikan, untuk meningkatkan motivasi ada faktor lain disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu alat sebagai penggerak supaya setiap pekerjaan dapat melaksanakan sesuatu sesuai dengan yang direncanakan, perlu diupayakan agar ada keteraturan yang dapat diterima pada setiap pekerja sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diatur dan dikendalikan oleh perusahaan. Disiplin atau kontrol adalah cara untuk mempersiapkan karakter pekerja dari kecenderungan negatif, secara konsisten menunjukkan eksekusi yang hebat, perspektif. Praktik dari pola hidup yang dapat diterima dan terkendali tidak terbentuk dari hasil dengan rentang waktu cukup lama, salah satunya siklus agar terdapat pembentukan karakter yaitu dengan dilakukan melalui interaksi kegiatan pekerja (Feel et al., 2018: 177).

Disiplin kerja merupakan sikap, perilaku, dan kegiatan yang memiliki kesesuaian atas pedoman yang telah disusun, dan apabila dilanggar akan mendapat punishment atau sanksi atas pelanggarannya (Arisanti et al., 2020). Sehingga dalam mendapatkan SDM yang berkualitas, penting untuk memiliki yang bagus atas sebuah kedisiplinan kerja, jika sebuah kedisiplinan kerja dalam perusahaan buruk, SDM perusahaan tidak akan menghasilkan kinerja yang baik. Perusahaan membutuhkan SDM.

Kinerja atau eksekusi kerja adalah penggambaran derajat pencapaian pelaksanaan suatu tindakan dalam memahami tujuan, sasaran, misi yang telah didikatkan oleh perusahaan. Merunut (Setyawati, Aryani & Ningrum, 2018:

409) Eksekusi kerja merupakan sebuah keberhasilan yang telah tercapai dari seorang pekerja saat kewajibannya dilakukan dengan kesesuaian tugas yang telah diberi kepada pekerja tersebut. Dari penegasan di atas, eksekusi kerja terbaik pasti akan terjadi jika perusahaan mempunyai ketinggian dalam hal disiplin kerja dan permotivasi agar karyawan dapat bekerja secara ideal.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kasmar Matano persada Kabupaten Luwu Utara?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT kasmar Matano Persada Kabupaten Luwu Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Agar tahu pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kasmar Matano.
2. Agar tahu pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kasmar Matano.
3. Agar tahu pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT kasmar matano.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti Penulis memiliki harapan bisa memperbanyak ruang lingkup pengetahuan dan wawasan dari teori yang diperoleh dari Universitas Muhamadiyah Palopo.

2. Bagi Perusahaan Penulis berharap menjadi salah satu pedoman strategi untuk pihak manajemen perusahaan dalam hal motivasi dan disiplin kerja di PT Kasmar Matano.
3. Bagi Universitas Muhammadiyah Palopo Penulis memiliki harapan agar sebuah hasil pada dilakukannya penelitian agar dapat bisa dijadikan salah satu referensi bagi penulis lain atau akademisi lainnya di Universitas Muhammadiyah Palopo dengan tema penelitian sejenis ini yang mengambil motivasi serta disiplin kerja sebagai penelitian.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya Penulis berharap penelitian yang dilakukan dapat di jadikan komponen pendukung untuk penelitian yang relevan dan mendapatkan informasi teoritis untuk peneliti lain yang mengangkat tema yang sama dengan penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

Perusahaan sebagai salah satu bentuk organisasi pada umumnya memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam usaha untuk memenuhi kepentingan para anggotanya. Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan merupakan prestasi manajemen. Penilaian prestasi atau kinerja suatu perusahaan diukur karena dapat dipakai sebagai dasar.

Pengambilan keputusan baik pihak internal maupun eksternal. Menurut Pianda (2018 hal. 11) Kinerja adalah sebuah kata Bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing adalah prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Menurut Rivai (Rismawati 2018 hal.2) Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Irham Fahmi (2015, hal. 2) Dalam bukunya yang berjudul "Manajemen Kinerja," mengemukakan konsep kinerja sebagai hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi, baik itu bersifat profit oriented maupun non profit oriented, selama satu periode waktu tertentu. Pernyataan tersebut menggarisbawahi pentingnya mengukur kinerja organisasi berdasarkan apa yang telah dicapai, bukan hanya sebatas proses atau aktivitas yang dilakukan. Hasil ini dapat meliputi pendapatan, keuntungan finansial, pertumbuhan pangsa pasar, atau bahkan pencapaian tujuan

sosial bagi organisasi non profit. Dengan mengukur kinerja dalam kerangka waktu tertentu, organisasi dapat mengevaluasi sejauh mana mereka telah mencapai tujuan mereka dan mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan untuk mencapai hasil yang lebih baik di masa depan. Dengan demikian, konsep kinerja yang diterangkan oleh Irham Fahmi memainkan peran penting dalam manajemen organisasi untuk mengarahkan upaya mereka menuju pencapaian hasil yang diinginkan.

Menurut Amstrong dan Baron, seperti yang dikutip dan diterjemahkan oleh Wibowo (2016, hal. 7), kinerja dapat dijelaskan sebagai hasil pekerjaan yang memiliki keterkaitan yang erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan kontribusi ekonomi. Pernyataan ini menekankan bahwa kinerja tidak hanya tentang pencapaian tugas-tugas rutin, tetapi juga harus dilihat dalam konteks yang lebih luas, yaitu bagaimana pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau organisasi tersebut berkontribusi terhadap pencapaian tujuan jangka panjang organisasi, memuaskan kebutuhan dan ekspektasi pelanggan, serta berdampak pada aspek ekonomi. Dengan demikian, pandangan ini menggarisbawahi pentingnya mengukur kinerja dengan mempertimbangkan dampaknya pada keseluruhan strategi dan keberhasilan organisasi.

Wibowo (2016, hal. 7) Dalam bukunya tentang Manajemen Kinerja menyampaikan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai konsep yang mencakup dua aspek penting, yaitu apa yang dikerjakan dan bagaimana caranya dikerjakan. Dengan kata lain, kinerja tidak hanya berkaitan dengan apa yang telah dicapai atau hasil yang dihasilkan oleh individu atau organisasi, tetapi juga mencakup

metode, proses, dan cara kerja yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. Dengan memahami kedua aspek ini, manajemen kinerja dapat lebih efektif mengidentifikasi, mengukur, dan meningkatkan kinerja secara holistik, dengan fokus tidak hanya pada hasil akhir tetapi juga pada bagaimana proses kerja tersebut berkontribusi terhadap keberhasilan keseluruhan.

Dalam bukunya, Amirullah (2015, hal. 221-222) menjelaskan bahwa kinerja, atau yang dikenal dengan istilah *performance*, merupakan ukuran sejauh mana sebuah organisasi atau seorang manajer dapat mencapai tujuan dengan tingkat efisiensi dan efektivitas yang memadai. Pernyataan ini menggambarkan dua dimensi penting dalam penilaian kinerja. Pertama, efisiensi mengacu pada penggunaan sumber daya organisasi dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan tersebut. Kedua, efektivitas menekankan pada sejauh mana organisasi atau manajer berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, pandangan Amirullah menunjukkan bahwa kinerja yang baik adalah hasil dari keseimbangan antara efisiensi (melakukan sesuatu dengan biaya dan sumber daya yang optimal) dan efektivitas (mencapai tujuan yang ditetapkan dengan cara yang efektif).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif.

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut.

Menurut Wibowo (2016, hal. 74), faktor yang mempengaruhi kinerja adalah perilaku, yang didefinisikan sebagai bagaimana seseorang bertindak atau berperilaku dalam konteks pekerjaan. Definisi ini menekankan bahwa kinerja tidak hanya bergantung pada faktor-faktor apa yang dimiliki seseorang atau siapa orang tersebut, seperti kualifikasi atau status, tetapi lebih pada tindakan konkret yang mereka lakukan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Pandangan ini menyoroti pentingnya perilaku dalam pengelolaan kinerja. Seseorang dapat memiliki kualifikasi dan keahlian yang tinggi, tetapi jika perilakunya tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan atau tidak mencerminkan komitmen, motivasi, dan etika kerja yang baik, maka kinerjanya mungkin tidak optimal. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami, mengukur, dan mengelola perilaku karyawan sebagai salah satu faktor kunci yang memengaruhi kinerja mereka. Dalam konteks ini, pengembangan perilaku yang positif, seperti kerja keras, kolaborasi, tanggung jawab, dan keterbukaan terhadap umpan balik, dapat meningkatkan kinerja individu dan keseluruhan organisasi.

Menurut Kasmir (2016, hal. 189), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat diidentifikasi sebagai berikut: Pertama, kemampuan dan keahlian karyawan dalam melakukan pekerjaan memainkan peran penting dalam menentukan sejauh mana tugas-tugas dapat dilaksanakan. Kedua, pengetahuan yang kuat tentang pekerjaan juga berkontribusi pada hasil yang baik. Ketiga, rancangan kerja yang baik dapat memudahkan karyawan mencapai tujuannya. Keempat, kepribadian dan karakter individu mempengaruhi bagaimana mereka berinteraksi dan berkinerja dalam konteks organisasi. Kelima, motivasi kerja, yang merupakan dorongan intrinsik atau ekstrinsik untuk melakukan pekerjaan, dapat memengaruhi tingkat kinerja. Keenam, kepemimpinan dan gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi juga berperan dalam mengarahkan dan memotivasi karyawan. Ketujuh, budaya organisasi dan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Delapan, kepuasan kerja, yang mencerminkan tingkat kebahagiaan dan kepuasan karyawan dengan pekerjaannya, dapat memengaruhi produktivitas mereka. Kesembilan, lingkungan kerja yang kondusif juga berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Kesepuluh, loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan komitmen mereka untuk mematuhi kebijakan perusahaan adalah faktor penting dalam menilai kinerja. Kesebelas, disiplin kerja yang konsisten juga memainkan peran dalam mencapai kinerja yang baik. Terakhir, indikator kinerja seperti kualitas kerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah alat yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara konkret. Faktor-faktor ini bersama-sama

membentuk kerangka kerja yang komprehensif untuk memahami dan meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi.

1.2 Motivasi

Motivasi berasal dari perkataan bahasa Inggris yakni *motivation*. Namun perkataan asalnya adalah *motive* yang juga telah digunakan dalam bahasa Melayu yakni kata *motiv* yang berarti tujuan atas segala upaya untuk mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu. Motivasi yang artinya dorongan atau gerakan hanya di tujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Masalah yang di temui perusahaan pada motivasi karyawan yaitu ketekunan karyawan dalam bekerja belum optimal dikarenakan masih kurangnya motivasi yang diberikan seperti kompensasi misalnya memberikan bonus, tunjangan dan kenaikan jabatan. Untuk memperjelas pengertian motivasi maka akan dikutip pendapat beberapa ahli tentang pengertian beberapa motivasi antara lain :

Menurut Hasrudi (2015, hal, 29): Motivasi menurut Hasrudi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu. Dalam konteks ini, motivasi dianggap sebagai dorongan internal atau eksternal yang mempengaruhi individu untuk melakukan tindakan atau aktivitas tertentu. Motivasi diartikan sebagai pendorong perilaku seseorang, yang bisa berasal dari berbagai faktor seperti keinginan untuk mencapai tujuan pribadi atau organisasional, imbalan, atau dorongan internal seperti kepuasan pribadi.

Menurut Jufrizen (2017, hal, 29): Jufrizen menyatakan bahwa motivasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku manusia dan digunakan

untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri. Dalam konsep ini, motivasi berfungsi sebagai kekuatan yang menggerakkan individu untuk bertindak sesuai dengan cara tertentu yang dianggap akan mengarahkan mereka menuju hasil yang optimal. Motivasi dapat dianggap sebagai dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai potensinya.

Menurut Noor (2013, hal. 230) Noor menggambarkan motivasi kerja sebagai keadaan atau kondisi yang merangsang seseorang untuk melakukan tugas kerja yang telah diberikan, dengan tujuan mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks ini, motivasi kerja adalah faktor yang mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik, sehingga kontribusi mereka dapat membantu organisasi mencapai tujuannya.

Menurut Mangkunegara (2013, hal.68), “motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja) Dari defenisi diatas dapat diketahui bahwa motivasi berfungsi sebagai penggerak atau pendorong para karyawan agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan perusahaan dengan baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka dapat bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang maksimal. sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearahYang optimal.

Menurut Noor (2013, hal. 230), motivasi kerja adalah suatu keadaan atau kondisi yang memotivasi, merangsang, atau menggerakkan seseorang untuk menjalankan suatu tugas kerja yang telah ditugaskan padanya, dengan tujuan agar individu tersebut dapat mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks ini, motivasi kerja adalah faktor atau kondisi yang mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dalam lingkungan kerja. Faktor-faktor ini dapat berupa berbagai hal, seperti dorongan untuk mencapai target, rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, imbalan finansial, atau pengakuan atas kontribusi mereka. Pentingnya motivasi kerja terletak pada kemampuannya untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka lebih cenderung bekerja dengan semangat dan berdedikasi, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan pencapaian sasaran organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan motivasi kerja menjadi salah satu aspek kunci dalam manajemen sumber daya manusia untuk memastikan karyawan tetap berkinerja tinggi dan berkontribusi secara maksimal terhadap keberhasilan perusahaan..

Menurut Mangkunegara (2013, hal.68), “motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja) Dari defenisi diatas dapat diketahui bahwa motivasi berfungsi sebagai penggerak atau pendorong para karyawan agar mau bekerja dengan giat demi tercapainnya tujuan perusahaan dengan baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap dan

terampil tetapi yang terpenting mereka dapat bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang maksimal.

Gellerman menunjukkan aspek motivasi yang sangat penting bahwa semua orang umumnya memiliki kebutuhan untuk diperlakukan sebagai individu yang berharga dan menjadi orang yang ia rasa mampu mencapainya. Tiap orang menginginkan citra dan menginginkan diperlakukan dengan cara yang mendukung citra tersebut. Intinya, tiap orang sangat termotivasi untuk berperilaku dalam cara yang dapat memenuhi kebutuhannya dan kunci keberhasilan pemimpin terletak pada kemampuan memotivasi anggota organisasi dalam usaha memenuhi dan mendukung kebutuhan “tingkat tinggi” tersebut.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Menurut Afandi (2016, hal. 13), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) **Kebutuhan Hidup:** Kebutuhan akan pemenuhan kebutuhan dasar seperti makanan, tempat tinggal, dan keamanan menjadi salah satu faktor utama yang memotivasi individu untuk bekerja. Upah atau penghasilan dari pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan ini.
- b) **Kebutuhan Masa Depan:** Individu cenderung termotivasi oleh kebutuhan untuk merencanakan masa depan yang lebih baik. Ini mencakup tujuan seperti memiliki rumah, pendidikan untuk anak-anak, dan pensiun yang layak.

- c) **Kebutuhan Harga Diri:** Rasa harga diri atau self-esteem juga dapat menjadi faktor motivasi. Pekerjaan yang memberikan perasaan prestise atau rasa bangga terhadap diri sendiri dapat meningkatkan motivasi.
- d) **Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja:** Individu sering kali termotivasi oleh pengakuan atas prestasi dan kontribusi mereka dalam pekerjaan. Penghargaan, pujian, atau promosi dapat meningkatkan motivasi karyawan.

Indikator-indikator yang diajukan oleh Mangkunegara (2013, hal. 111) untuk mengukur motivasi kerja mencerminkan beragam aspek yang memengaruhi tingkat motivasi individu dalam lingkungan kerja. Pertama, "Kerja Keras" mencakup kemauan dan kemampuan untuk bekerja dengan tekun dan giat, menunjukkan bahwa motivasi didorong oleh upaya yang sungguh-sungguh dalam pekerjaan. "Orientasi Masa Depan" menekankan fokus pada pencapaian tujuan dan perencanaan jangka panjang, menggambarkan motivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik di masa mendatang. "Tingkat Cita-Cita yang Tinggi" mencerminkan adanya ambisi dan tekad untuk mencapai hal yang lebih besar, sementara "Orientasi Tugas/Sasaran" menunjukkan konsentrasi pada pencapaian tugas dan sasaran pekerjaan. "Usaha Untuk Maju" mencirikan semangat untuk berkembang dan meningkatkan keterampilan atau kompetensi, sedangkan "Ketekunan" menggambarkan kemampuan untuk tetap berkomitmen dan mengatasi hambatan. Terakhir, "Pemanfaatan Waktu" menekankan efisiensi dalam manajemen waktu dan penyelesaian tugas, menggarisbawahi pentingnya pengelolaan waktu yang baik dalam mencapai motivasi dan tujuan kerja. Kesemua

indikator ini menciptakan kerangka yang kuat untuk mengukur dan memahami motivasi kerja individu dalam konteks lingkungan kerja.

2.3 Disiplin Kerja

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan sebagai ketentuan tersebut. Disiplin juga merupakan hal yang mempengaruhi kinerja karyawan karena semakin tinggi disiplin karyawan semakin tinggi prestasi yang diraihinya. Disiplin merupakan kepatuhan, kesediaan, kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan dan norma-norma perusahaan. Karena dengan disiplin karyawan lebih teratur dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 87), disiplin di dalam konteks kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang dalam diri karyawan yang mendorong mereka untuk dengan sukarela menyesuaikan diri dengan keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi yang terkait dengan pekerjaan dan organisasi. Ini berarti bahwa disiplin dalam kerja bukan hanya tentang patuh pada aturan dan peraturan yang ada, tetapi juga mencakup komitmen dan kesediaan karyawan untuk mengikuti pedoman serta nilai-nilai yang dianut oleh organisasi. Disiplin yang baik di tempat kerja berarti bahwa karyawan tidak hanya mematuhi aturan karena kewajiban, tetapi juga karena keyakinan mereka pada pentingnya aturan tersebut dalam mencapai tujuan bersama.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 129), disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Dalam konteks ini, disiplin kerja merupakan tanggung jawab manajemen dalam

menetapkan pedoman, peraturan, dan prosedur yang harus diikuti oleh karyawan. Manajemen bertanggung jawab untuk memastikan bahwa aturan tersebut diikuti dengan baik oleh semua anggota organisasi. Disiplin kerja juga mencerminkan upaya manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memastikan bahwa karyawan memahami dan mematuhi pedoman organisasi..

Menurut Hasibuan (2006, hal.237) berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian pendapat para ahli diatas ditarik kesimpulan bahwa “disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menegakan peraturan-peraturan perusahaan yang berlaku”. Peraturan sangat berlaku memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dan dengan tata tertib yang baik semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini sangat mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Peran penting bagi perusahaan adalah disiplin. Dimana disiplin mengerjakan dan melatih seseorang dalam mematuhi peraturan. Menurut (Sutrisno,2009, hal. 87-88) menyatakan “keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah suatu metode untuk memelihara keteraturan tersebut”. Dengan demikian disiplin sangat di perlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal.

Tujuan utama disiplin adalah Disiplin di tempat kerja memainkan peran kunci dalam upaya meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin. Ini dilakukan dengan mencegah pemborosan waktu dan energi yang dapat timbul akibat

kesalahan, kelalaian, atau kurangnya perhatian. Selain itu, disiplin juga bertujuan untuk mengatasi masalah seperti permulaan kerja yang lambat atau mengakhiri kerja terlalu awal akibat keterlambatan dan kemalasan karyawan. Selain itu, disiplin juga memiliki peran dalam mengelola perbedaan pendapat di antara karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang mungkin muncul karena adanya salah pengertian atau salah penafsiran terhadap aturan dan pedoman organisasi. Dengan menjaga tingkat disiplin yang tinggi, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih efisien dan produktif serta menghindari potensi konflik dan kesalahan yang dapat merugikan produktivitas.

Dengan demikian disiplin membutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok dan perusahaan.

a. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut Singodimedjo (2000) sebagaimana disebutkan dalam buku Sutrisno (hal. 89), terdapat beberapa faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat disiplin di dalam suatu organisasi. Pertama, besarnya pemberian kompensasi kepada karyawan dapat mempengaruhi tingkat disiplin. Kompensasi yang sesuai dengan kontribusi dan kinerja karyawan dapat menjadi insentif yang kuat untuk menjaga kedisiplinan. Kedua, adanya keteladanan dari pimpinan dalam perusahaan memiliki dampak besar. Ketika pimpinan mempraktikkan dan menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi, karyawan cenderung terinspirasi untuk mengikuti contoh tersebut. Selanjutnya, faktor ketiga adalah adanya aturan yang pasti dan jelas yang dapat dijadikan pedoman. Aturan yang baik dan dipahami

oleh semua anggota organisasi membantu menciptakan landasan yang kuat bagi disiplin. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan jika ada pelanggaran (faktor keempat) juga merupakan elemen penting dalam mempertahankan tingkat disiplin yang tinggi. Selain itu, pengawasan yang efektif dari pimpinan (faktor kelima) dan perhatian yang diberikan kepada karyawan (faktor keenam) juga berperan dalam membentuk disiplin yang kuat. Karyawan yang merasa diawasi dan diberi perhatian cenderung lebih mematuhi aturan dan menjaga tingkat disiplin yang baik. Selanjutnya, penciptaan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin adalah langkah krusial. Ini mencakup budaya organisasi yang mempromosikan nilai-nilai disiplin dan menjadikannya sebagai bagian integral dari cara kerja dan tindakan sehari-hari. Kesemuanya, faktor-faktor ini bekerja bersama-sama untuk membentuk lingkungan kerja yang mendukung tingkat disiplin yang tinggi dalam suatu organisasi.

Tingkat disiplin dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti yang disebutkan oleh Darmadi (2018). Pertama, faktor kepemimpinan memainkan peran penting dalam membentuk disiplin karyawan. Pemimpin yang mempraktikkan dan mendorong tingkat disiplin yang tinggi dapat memberikan contoh positif bagi anggota timnya. Kedua, sistem penghargaan yang adil dan efektif (faktor Sistem Penghargaan) dapat memotivasi karyawan untuk mematuhi aturan dan menjaga tingkat disiplin yang baik. Ketiga, faktor kemampuan mengacu pada keterampilan dan pengetahuan karyawan yang dapat memengaruhi kemampuan mereka untuk mematuhi peraturan dan prosedur. Keempat, balas jasa yang diberikan kepada karyawan (Faktor Balas Jasa) juga dapat berdampak pada

tingkat disiplin. Kelima, faktor keadilan dalam perlakuan dan pengambilan keputusan dapat mempengaruhi persepsi karyawan tentang pentingnya disiplin. Selanjutnya, faktor pengawasan melekat (Faktor Pengawasan Melekat) berperan dalam menjaga kedisiplinan, seiring dengan penggunaan sanksi hukuman (Faktor Sanksi Hukuman) yang konsisten dan adil terhadap pelanggaran aturan. Ketegasan dalam menegakkan aturan (Faktor Ketegasan) juga penting dalam membentuk disiplin. Terakhir, faktor hubungan kemanusiaan menunjukkan pentingnya hubungan yang baik antara manajemen dan karyawan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung tingkat disiplin yang tinggi. Kesemuanya, faktor-faktor ini bersama-sama membentuk kerangka kerja yang berkontribusi pada pemeliharaan tingkat disiplin yang baik dalam organisasi.

Indikator Disiplin Kerja Menurut Agustini (2011, hal. 73) indikator disiplin yaitu, Tingkat kehadiran, Ketaatan pada atasan, Kesadaran bekerja dan Tanggung jawab.

2.4 Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	M Ekhsan (2019) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian Kualitatif	Menyimpulkan bahwa Disiplin kerja pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT KIE Indonesia
2	TN Aromega, C Kojo (2019) Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan di Yuta Hotel Manado	Penelitian Kualitatif	Bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja, disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap

			kinerja karyawan
3	B Siswanto (2019) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian Kualitatif	Dapat diperoleh data tentang motivasi dan disiplin kerja pegawai
4	JS Hasibuan,B Silvy (2019) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian Kualitatif	MSDM yang berkaitan dengan disiplin kerja,motivasi dan parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif
5.	SP Ningrat, AAG Agung (2020) Kontribusi Etos Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru VII Kecamatan Mengwu	Penelitian Kualitatif	Variabel, Etos Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Supervisi Akademik secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru VII Kecamatan Mengwu
6	IGP Adi,IW Bagia,W Cipta –Bisma (2019) Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Penelitian Kualitatif	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai
7	Suparman Hi Lawu, Agus Suhaila , dan Riris Lestiowati , (2019) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur	Penelitian Kualitatif	Hasil Penelitian Menunjukkan Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Indonesia Produktivitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia, berdasarkan pada perhitungan korelasi sebesar 0,882 menunjukkan hubungan yang sangat kuat.
8	Tisa Kurniawati Puspitasari, (2019) Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sanwa	Penelitian Kualitatif	Terhadap Pengaruh yang signifikan secara simultan Disiplin kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

	Engineering Indonesia.		
9	Kevin Arasy Ramadan, (2018) Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT.Finnet Indonesia)	Penelitian Kualitatif	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Vita Eviyana, (2019) Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT.Swastisiddhi Amagra Desa Bina Baru Kampar Kiri Tengah.	Penelitian Kualitatif	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

2.1 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Kerangka konseptual ini diperoleh dari perpaduan sintesa antara sebagai variabel yang dapat di gunakan untuk merumuskan hipotesis.

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

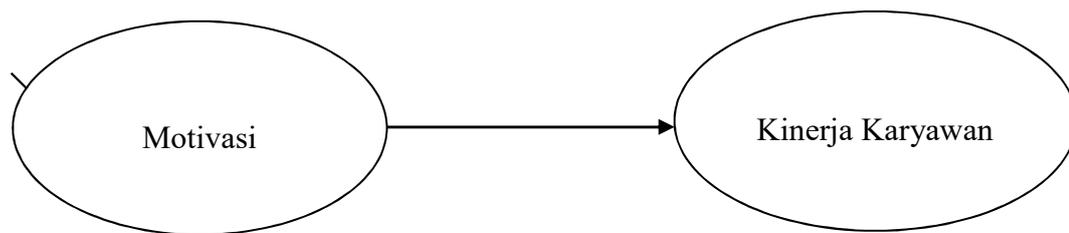
Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pimpinan perusahaan harus berusaha menggerakkan karyawan agar bisa bekerja sama dalam menyelesaikan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan, salah satu upaya yang biasa di berikan pimpinan untuk menggerakkan karyawan adalah dengan memberikan motivasi kepada karyawannya.

Motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat dicapai pada pekerjaan. Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk

melakukan tindakan agar mencapai kearah yang diinginkannya. Rivai (2011:838) berpendapat pada dasarnya motivasi mendorong karyawan agar mampu bekerja keras untuk mencapai tujuan yang diinginkannya.

Berdasarkan penelitian terdahulu (Syarah dan Mahendra, 2016) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pengaruh yang diilustrasikan seperti gambar berikut :

Motivasi Kinerja Karyawan motivasi terhadap kinerja karyawan yang diilustrasikan seperti gambar berikut :

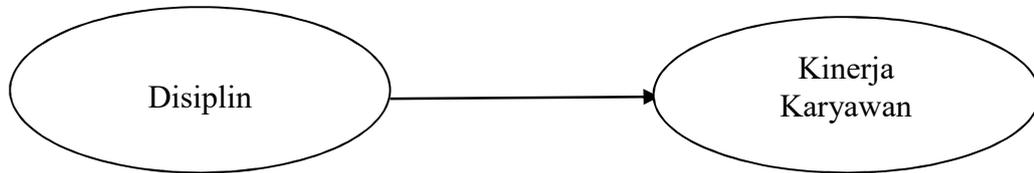


Gambar II-I Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin merupakan suatu hal yang penting didalam perusahaan, karena didalamnya karyawan harus memenuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Mathis dan Jackson (2010:324) menyatakan standar utama dalam mengukur kinerja salah satunya dengan mengukur mengenai tingkat kehadiran yaitu asumsi yang digunakan dalam mengukur atau menilai kerja karyawan dengan melihat daftar hadir. Jika *kehadiran karyawan di bawah standar yang ditetapkan maka* karyawan tersebut tidak mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi. Berdasarkan penelitian terdahulu (Bachtiar,

2018) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang diilustrasikan seperti gambar berikut :



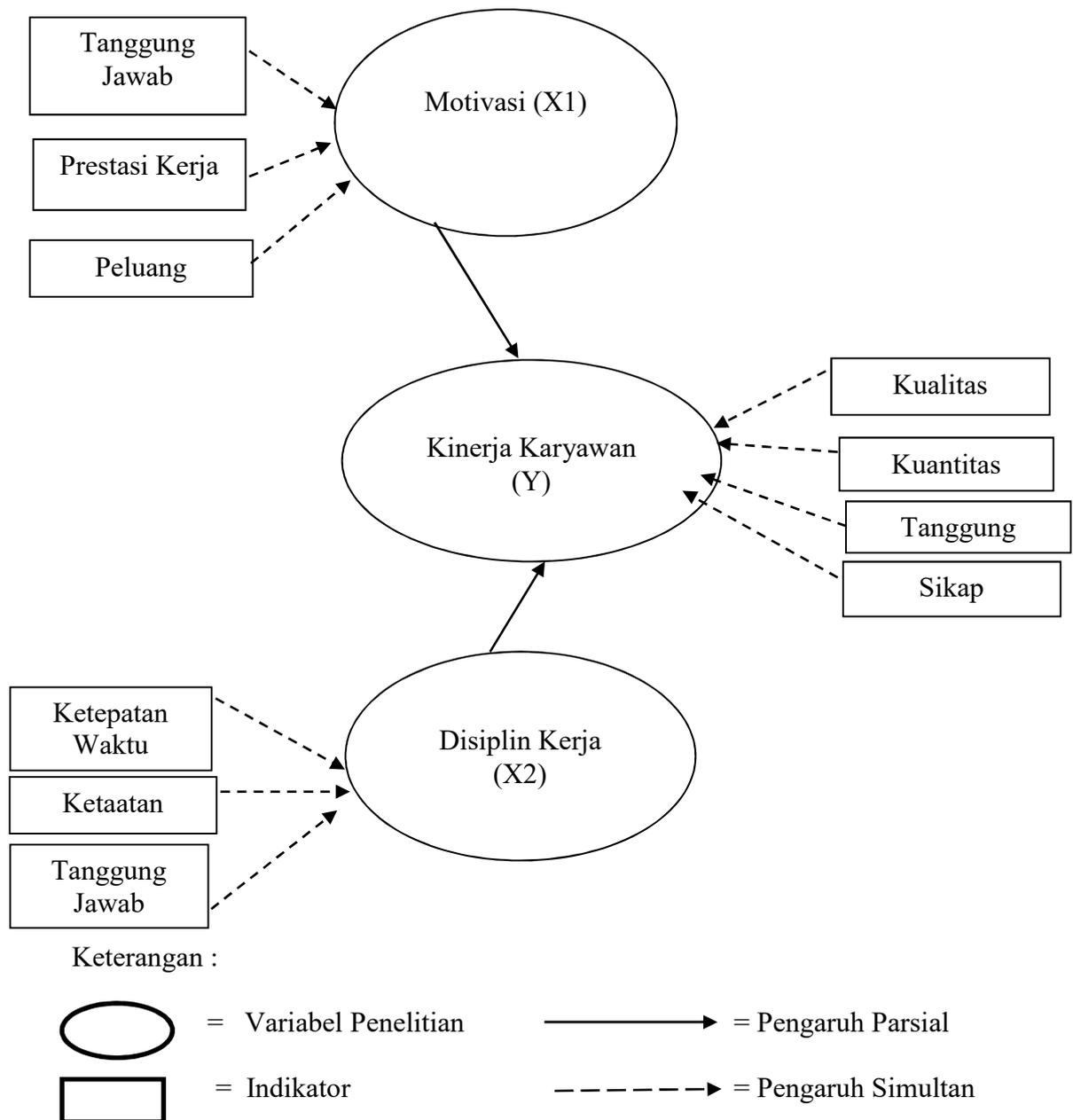
Gambar II-II Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rivai (2011, hal.838) berpendapat pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuannya, dengan hal demikian akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Mathis dan Jackson (2010, hal.324) menyatakan bahwa standar utama dalam mengukur kinerja salah satunya terdapat pengukuran mengenai presences at work (tingkat kehadiran) yaitu asumsi yang digunakan dalam mengukur atau menilai karyawannya dengan melihat daftar hadir. Jika kehadiran karyawan di bawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi. Keterkaitan antara kedisiplinan kerja dengan kinerja karyawan yaitu kinerja yang baik harus dilaksanakan melalui disiplin yang tinggi dan kinerja yang baik pula secara emosional.

Disiplin Kerja Kinerja karyawan akan mendapatkan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan penelitian terdahulu (Annisa dan Ismi,

2014) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dalam kerangka berfikir sebagai berikut :



Gambar II-III Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.6 Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Kasmar Matano Persada Kabupaten Luwu Utara.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Kasmar Matano Persada kabupaten Luwu Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan penelitian asosiatif yaitu untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dimana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis. Dalam penelitian ini terdapat variabel independent (yang memengaruhi) dan dependent (dipengaruhi). Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2011, hal. 89) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Defenisi operasional pada penelitian adalah unsur penelitian yang terkait dengan variabel yang terdapat dalam judul penelitian atau yang tercakup dalam paradigma penelitian sesuai dengan rumusan masalah. Teori ini dipergunakan sebagai landasan atau alasan mengapa suatu yang bersangkutan memang bisa memengaruhi variabel tidak bebas atau merupakan salah satu penyebab Supranto(2002, hal.322).

Kinerja Karyawan (Y)Mangkunegara (2013, hal.67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

1. Motivasi (Variabel X1)

Motivasi kerja merupakan sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa bergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

2. Disiplin Kerja (Variabel X2)

Disiplin merupakan kepatuhan, kesediaan, kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan dan norma-norma perusahaan.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Penelitian ini akan dilakukan dipabrik Kelapa Sawit PT Kasmar Matano
2. Waktu Penelitian Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli- Agustus 2022

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Wahyudi (2017, hal.14) menyatakan bahwa Populasi adalah wilayah generalisasi berupa subjek atau objek yang diteliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulan, atau dengan kata lain, populasi adalah totalitas dari seluruh objek penelitian”. Berdasarkan dari defenisi diatas maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini diambil dari seluruh karyawan pada PT. Kasmar Matano yang berjumlah 57 karyawan.

2. Sampel

Sampel merupakan populasi terkecil yang digunakan dalam penelitian. Sampel terdiri dari sekelompok individu yang dipilih dari kelompok yang lebih besar dimana pemahaman dari hasil penelitian diberlakukan.

Menurut Wahyudi (2017, hal. 14) menyatakan bahwa : “Sampel adalah objek pengamatan yang dipilih dari populasi, sehingga sampel merupakan bagian dari populasi dan mencerminkan karakteristik populasinya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis di perusahaan PT. Kasmar Matano, didapat populasi karyawan di perusahaan PT. Kasmar Matano sebanyak 57 karyawan PT. Kasmar Matano Persada.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan data sekunder. Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan angket (Questioner) daftar pernyataan/pertanyaan yang berasiasi dengan variabel yang diteliti dan menggunakan metode dokumentasi dari data perusahaan. Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu karyawan PT. Perkebunan Kelapa Sawit Masamba, Kabupaten Luwu Utara dengan membutuhkan tanda ($\sqrt{\quad}$). Dimana setiap pernyataan memiliki 5 opsi, jenis skala yang di gunakan adalah skala likert. Skala likert di gunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi Agar hasil kuesioer dapat di

gunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas dan reabilitas sebagai berikut :

3.6. Instrumen Penelitian

3.6.1. Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat valid dari instrument questioner yang digunakan dalam pengumpulan data atau untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam questioner benar-benar mampu mengungkapkan pada pusat apa yang diteliti. orang/kelompok tentang penomena sosial. Berikut hasil pengujian validitas data instrumen penelitian pada variabel Merek (X1) yang sudah di olah :

3.6.2. Uji Reabilitas

Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Tujuan dari uji reliabilitas tersebut untuk mengetahui tingkat reliabilitas maupun kehandalan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian.

3.7. Pengujian Hipotesis

3.7.1. Uji t

Test uji-t digunakan untuk menguji setiap variable bebas atau independent variabel (Xi) apakah variable Job Involvement (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variable terikat atau dependen variable Kepuasan kerja (Y).

3.7.2. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variable bebas atau dependent variabel (X1) mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependent variabel (Y).

3.7.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Job Involvement dan Gaya Kepemimpinan) dalam menerangkan variabel dependen (Kepuasan Kerja). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai R^2 semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil. Dan jika nilai R^2 semakin besar (mendekati satu) berarti variabel-variabel independen.

3.8. Metode Analisis Data

3.8.1. Analisis Regresi Linear Berganda.

Dalam penelitian ini model data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Model ini dipilih untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel etos kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan menurut sugiyono (2017), Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

Keterangan

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

$\beta_{1,2}$: Koefisien Regresi, besar kecilnya hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat.

X1 : Motivasi Kerja

X2 : Disiplin Kerja

e : Error

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Kabupaten Luwu Utara

Pada tahun 1999, saat awal bergulirnya Reformasi di seluruh wilayah Republik Indonesia, dimana telah dikeluarkannya UU No.22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan di Daerah, dan mengubah mekanisme pemerintahan yang mengarah pada Otonomi Daerah. Tepatnya pada tanggal 10 Pebruari 1999, oleh DPRD Kabupaten Luwu mengeluarkan Surat Keputusan Nomor 03/Kpts/DPRD/II/1999 tentang Usul dan Persetujuan Pemekaran Wilayah Kabupaten Datu II Luwu yang dibagi menjadi dua Wilayah Kabupaten dan selanjutnya Gubernur KDH Tk.I Sul-Sel menindaklanjuti dengan Surat Keputusan No.136/776/OTODA tanggal 12 Pebruari 1999. Akhirnya pada tanggal 20 April 1999, terbentuklah Kabupaten Luwu Utara ditetapkan dengan UU Republik Indonesia No.13 Tahun1999.

Pada awal pembentukannya, Kabupaten Luwu Utara meliputi wilayah yang luas dengan batas Saluampak Kecamatan Sabbang hingga batas Propinsi Sulawesi Tengah dan Sulawesi Tenggara, terdiri dari 19 Kecamatan yang mencakup beragam wilayah. Kecamatan-kecamatan tersebut meliputi Sabbang, Pembantu Baebunta, Limbong, Pembantu Seko, Malangke, Malangke Barat, Masamba, Pembantu Mappedeceng, Pembantu Rampi, Sukamaju, Bone-bone, Pembantu Bura, Wotu, Pembantu Tomoni, Mangkutana, Pembantu Angkona, Malili, Nuha, dan Pembantu Towuti.

Namun, pada tahun 2003, Kabupaten Luwu Utara mengalami pemekaran menjadi dua kabupaten yang terpisah, yaitu Kabupaten Luwu Utara dan Kabupaten Luwu Timur. Pemekaran ini disahkan melalui UU Nomor 7 Tahun 2003 pada tanggal 25 Februari 2003. Kabupaten Luwu Timur memiliki wilayah dengan luas sekitar 6.944,98 km², yang terdiri dari beberapa Kecamatan, seperti Angkona, Burau, Malili, Mangkutana, Nuha, Sorowako, Tomoni, Tomoni Utara, Towuti, dan Wotu. Pemekaran ini menciptakan dua entitas administratif yang lebih fokus dalam pengelolaan dan pembangunan wilayah masing-masing, sesuai dengan kebutuhan dan potensi yang ada. Dengan demikian, pasca pemekaran tersebut Kabupaten Luwu Utara terdiri dari sebelas kecamatan masing-masing Kecamatan Sabbang, Kecamatan Baebunta, Kecamatan Limbong, Kecamatan Seko, Kecamatan Masamba, Kecamatan Rampi, Kecamatan Malangke, Kecamatan Malangke Barat, Kecamatan Mappedeceng, Kecamatan Sukamaju dan Kecamatan Bone Bone .

Kabupaten Luwu Utara adalah salah satu Daerah Tingkat II di provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia. Ibu kota kabupaten ini terletak di Masamba. Kabupaten Luwu Utara yang dibentuk berdasarkan UU No. 19 tahun 1999 merupakan pecahan dari Kabupaten Luwu. Saat pembentukannya daerah ini memiliki luas 14.447,56 km² dengan jumlah penduduk sekitar 450.000 jiwa. Namun setelah dimekarkan kembali dengan membentuk Kabupaten Luwu Timur pada tahun 2003 maka saat ini luas wilayah Kabupaten Luwu Utara adalah 7.502,58 km² dengan jumlah penduduk 312.883 jiwa (2019).

Luas wilayah Kabupaten Luwu Utara adalah 7.502 km² dan secara geografis Kabupaten Luwu Utara terletak pada koordinat antara 20°30'45" sampai 2°37'30" Lintang Selatan dan 119°41'15" sampai 12°43'11" Bujur Timur. Wilayah Kabupaten Luwu Utara merupakan paling utara di Provinsi Sulawesi Selatan yang terdiri dari pantai, dataran rendah hingga pegunungan dengan ketinggian antara 0-3.016 Mdpl.

Wilayah Selatan berupa dataran rendah dan pantai yang berbatasan langsung dengan Teluk Bone. Sebagian besar wilayah berupa pegunungan dengan gunung menjulang seperti Gunung Tolangi, Gunung Balease, Gunung Kabentonu, Gunung Kambuno, Gunung Tusang, Gunung Tantanggunta dan lainnya. Sejumlah sungai besar yang berada di wilayah ini antara lain Sungai Salu Rongkong, Sungai Salu Kula, Sungai Salu Balease, Sungai Salu Karama, Sungai Salu Lodang dan lainnya.

4.1.2 Visi dan misi kabupaten luwu utara

a. Visi

“LUWU UTARA MAJU, MANDIRI DAN HARMONIS”

b. Misi

1. Memperkuat tata kelola pemerintahan yang efektif, profesional dan akuntabel.
2. Mewujudkan pelayanan dasar yang berkeadilan sosial, ekonomi yang produktif dan berdaya saing.
3. Memperkuat konektivitas infrastruktur.
4. Meningkatkan pengelolaan lingkungan hidup dan ketahanan bencana.
5. Meningkatkan ketahanan sosial budaya berbasis kearifan lokal.

4.2 Deskripsi Statistik

Analisis data adalah suatu kegiatan untuk meneliti, memeriksa, mempelajari membandingkan data yang ada dan membuat interpretasi yang diperlukan. Selain itu analisis data dapat digunakan untuk mengidentifikasi jawaban atas masalah yang telah dirumuskan sebelumnya. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner yang dikuantitatifkan agar dapat dianalisis secara statistik.

4.3 Keabsahan Data

4.3.1 Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Teknik korelasi yang dilakukan dalam uji validitas ini dengan menggunakan metode Pearson Product Moment. Berikut ini hasil uji validitas pada setiap pertanyaan masing-masing variabel:

Tabel 4.1
Hasil uji validitas motivasi kerja (X1)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0.667	0,2845	Valid
X1.2	0.667	0,2845	Valid
X1.3	0.667	0,2845	Valid
X1.4	0.667	0,2845	Valid
X1.5	0.667	0,2845	Valid

Sumber: hasil olah data spss Agustus 2022

Berdasarkan hasil uji di atas dapat di lihat nilai dari variabel motivasi kerja yang menunjukkan $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan dalam penelitian ini bersifat valid dan dapat di jadikan alat ukur yang valid untuk analisis selanjutnya.

Tabel 4.2
Hasil uji validitas disiplin kerja (X2)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0.588	0,2845	Valid
X2.2	0.588	0,2845	Valid
X2.3	0.588	0,2845	Valid
X2.4	0.588	0,2845	Valid
X2.5	0.588	0,2845	Valid

Sumber: hasil olah data spss Agustus 2022

Berdasarkan hasil uji di atas dapat di lihat nilai dari variabel disiplin kerja yang menunjukkan $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan dalam penelitian ini bersifat valid dan dapat di jadikan alat ukur yng valid untuk analisis selanjutnya

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Y1	0.753	0,2845	Valid
Y2	0.753	0,2845	Valid
Y3	0.753	0,2845	Valid
Y4	0.753	0,2845	Valid
Y5	0.753	0,2845	Valid

Berdasarkan hasil uji di atas dapat di lihat nilai dari variabel kinerja karyawan yang menunjukkan $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan dalam penelitian ini bersifat valid dan dapat di jadikan alat ukur yang valid untuk analisis selanjutnya.

4.3.2 Uji reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah jawaban respondenterhadap pertanyaan dalam kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan uji statistik Cronbach'sAlpha. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel jika

menghasilkan nilai Cronbach's Alpha $>0,60$ (Ghozali, 2005). Hasil pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4
Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
X1	0.925	Reliabel
X2	0.934	Reliabel
Y	0.911	Reliabel

Sumber: hasil olah data spss Agustus 2022

Dari tabel pengujian reliabilitas tabel 4.5 di atas, terlihat bahwa seluruh variabel yaitu variable motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan reliabel.

4.4 Uji hipotesis

4.4.1 Uji Normalitas

Uji regresi berganda bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi berganda.

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan analisis statistik yaitu dengan uji glesjer dan *p*-plot.

**Tabel 4.5 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		48	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.26695142	
Most Extreme Differences	Absolute	.118	
	Positive	.118	
	Negative	-.052	
Test Statistic		.118	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.091	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.088	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.081
		Upper Bound	.096

a. Test distribution is Normal.

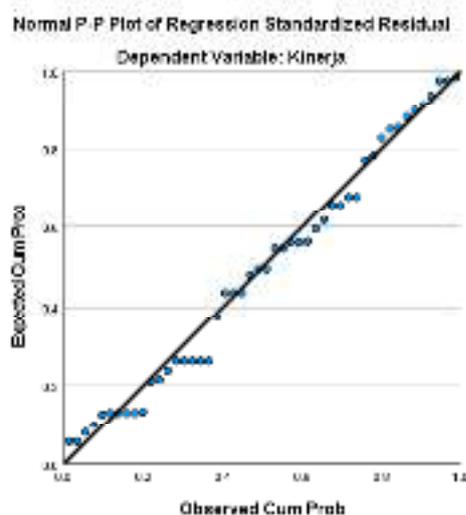
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Dari hasil pengujian normalitas menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov, ditemukan nilai signifikansi sebesar 0,091 yang menunjukkan bahwa data yang diuji didistribusikan secara normal, karena nilainya lebih besar dari level signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05.

Gambar 4.1
Uji Normalitas *p-plot*



Berdasarkan gambar 4.1 dapat disimpulkan bahwa *p-p plots* menunjukkan pola berdistribusi normal. Pada gambar diatas juga dapat dilihat bahwa titik-titik yang terbentuk mengikuti disekitar garis diagonal

4.4.2 Uji Multikolonierits

Pengujian gejala multikoleniaritas dilakukan dengan melihat nilai *VIF* dan *Tolerance*. Apabila nilai *VIF* ≤ 10 dan nilai *Tolerance* $\geq 0,10$ makadapat dikatakan tidak terdapat multikoleniaritas pada model regresi. Ringkasan hasil pengujian multikoleniaritas untuk seluruh model regresi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.949	1.369		.694	.492		
	Motivasi	.618	.131	.544	4.735	.000	.292	3.429
	Disiplin	.407	.116	.402	3.501	.001	.292	3.429

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa semua variabel bebas yang memiliki *tolerance* lebih dari 0,1 ($>0,1$) dan semua variabel bebas memiliki nilai *VIF* kurang dari 10 (Ghozali, 2001). Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam model regresi.

4.4.3 Uji Heterokedasdisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Metode untuk menguji heterokedastisitas dalam penelitian ini

menggunakan metode glejser. Apabila nilai signifikansi (sig) > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4.7
Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	.539	.775		.695	.491
	Motivasi	.103	.074	.375	1.388	.172
	Disiplin	-.077	.066	-.315	-1.164	.251

a. Dependent Variable: Abs_RES

Dari hasil perhitungan tersebut menunjukkan tidak ada gangguan heteroskedastisitas, karena nilai thitung lebih kecil dari nilai tabel pada taraf signifikansi 5% sehingga tidak signifikan ($p > 0,05$). Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini (Ghozali, 2001).

4.5 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan spss. untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Karmas matano.

Tabel 4.8
Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	.949	1.369		.694	.492
	Motivasi	.618	.131	.544	4.735	.000
	Disiplin	.407	.116	.402	3.501	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = 0.949 + 0.618X_1 + 0.407X_2 + e$$

- a. Konstanta 0.949 berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar 0 maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.949
- b. Koefisien regresi sebesar 0.618 yang artinya setiap naik satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.618
- c. Koefisien regresi sebesar 0.407 yang artinya setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.407

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, dimana apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan. Nilai t hitung dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai t tabel di dapat melalui $\text{sig.} \alpha = 0,05$ dengan $df = n - k$. $df = 48 - 3 = 45$ maka nilai $T_{\text{tabel}} = 2,014$.

Tabel 4.9
Uji T (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	.949	1.369		.694	.492
	Motivasi	.618	.131	.544	4.735	.000
	Disiplin	.407	.116	.402	3.501	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

- a. Hasil pengujian motivasi kerja memiliki t hitung $4.735 > t$ tabel $2,014$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Yang artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- b. Hasil pengujian disiplin kerja memiliki t hitung $3.501 > t$ tabel $2,014$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0.05$. Yang artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.6.2 Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat Ghozali (2012).

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	359.807	2	179.904	107.309	.000 ^b
	Residual	75.443	45	1.677		
	Total	435.250	47			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Berdasarkan tabel uji F tersebut menunjukkan nilai F hitung sebesar 107.309 atau lebih besar dari F tabel yaitu sebesar $3,20$ ($107.309 > 3,20$) dan nilai sig. sebesar $0,000$ atau lebih besar dari $0,05$ ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.6.3 Uji R (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai adjusted r square

Tabel 4.10
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.909 ^a	.827	.819	1.295

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi
b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas nilai adjusted R square adalah 0,827 atau 82,7% hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 82,7%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan hasil statistik, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kasmar Matano Persada kabupaten luwu utara. Koefisien regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki t hitung $4.735 > t$ tabel 2,014 dan nilai singfikasi $0.000 < 0.05$. Yang artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kasmar Matano Persada kabupaten luwu utara.

Sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Kevin Arasy Ramadan, (2018) mengatakan bahwa nilai t hitung untuk motivasi sebesar 0,017 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,445. Maka diketahui t hitung $(2,445) > t$ table $(1,998)$ dan nilai signifikan $0,017 < 0,05$. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja diterima. SP Ningrat, AAG

Agung (2020) mengatakan korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja guru adalah signifikan yaitu sebesar 0,368 dengan $p < 0,05$. Variable motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja guru sebesar 13,5% dan dengan sumbangan efektif (SE) sebesar 13,29%. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja pada guru mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja guru di SD Gugus VII Kecamatan Mengwi. Ratna Fitriani (2018) mengatakan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan koefisien korelasi 0,738 dan sumbangan efektifnya sebesar 54,4%.

Hasil penelitian tersebut diperkuat oleh teori yang mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu factor personal / individu. Factor individu tersebut meliputi pengetahuan keterampilan (skill), kemampuan kepercayaan diri, motivasi kerja dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2003 : 95) motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Sedangkan yang tidak sejalan penelitian yang dilakukan oleh M Ekhsan (2019) dalam variabel motivasi kerja didapatkan angka signifikan $0,169 > 0,05$. Bisa diambil kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja tidak memberikan pengaruh signifikan pada variabel kinerja pegawai. Pada teori yang diungkapkan oleh (Afandi, 2018) motivasi ialah kehendak yang muncul melalui diri individu dikarenakan mendapatkan inspirasi, semangat, serta mendorong guna

melaksanakan kegiatan secara Ikhlas, gembira, serta bersungguh sungguh hingga perolehan melalui aktivitas yang dilaksanakan memperoleh perolehan yang bagus serta bermutu.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan hasil statistik, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kasmar Matano Persada kabupaten luwu utara. Koefisien regresi menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki t hitung $3.501 > t$ tabel $2,014$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Yang artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kasmar Matano Persada Kabupaten Luwu Utara.

Sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Kevin Arasy Ramadan, (2018) menyatakan bahwa nilai t hitung untuk disiplin kerja sebesar $0,006$ sedangkan nilai t tabel sebesar $-2,832$. Maka diketahui t hitung $(-2,832) < t$ tabel ($1,998$) dan nilai signifikan $0,006 < 0,05$. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja ditolak. Suparman Hi Lawu, Agus Suhaila , dan Riris Lestiowati (2019) dalam penelitiannya mengatakan bahwa nilai sig. senilai $0,000 < 0,05$ maka keputusannya diterima, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. M Ekhsan (2019) mengatakan bahwa pada variabel disiplin kerja diperoleh angka sig. sejumlah $0,000 < 0,05$ sehingga bisa diambil kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan pada variabel kerja pegawai.

Pada teori yang diungkapkan oleh Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2019) yaitu disiplin ialah Tindakan sukarela individu guna mentaati norma yang terdapat pada sekitarnya serta disiplin tenaga kerja amat memberikan pengaruh target instansi.

Sedangkan yang tidak sejalan Nailul Muna (2022) mengatakan bahwa disiplin kerja diperoleh nilai signifikan $0,946 > 0,05$, sehingga hipotesis 1 yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti hipotesis ditolak.

Pada teori yang diungkapkan oleh Soegeng Prijodarminto (1993). Disiplin didefinisikan sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah di paparkan sebelumnya dengan demikian dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

Variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y) dan variabel independen adalah motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2). Sampel dalam penelitian adalah 48 karyawan pada PT. Kasmar Matano Persada kabupaten luwu utara. Dari hasil pembahasan pada penelitian diatas, dapat ditarik kesimpulan :

1. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kasmar Matano Persada jalan lingkar utara desa radda kecamatan baebunta kabupaten luwu utara.
2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kasmar Matano Persada jalan lingkar utara desa radda kecamatan baebunta kabupaten luwu utara.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas beberapa saran yang akan penulis berikan sehubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sebagaimana umumnya penelitian, tidak ada satupun penelitian yang sempurna, selalu ada keterbatasan dalam setiap melakukan penelitian, namun keterbatasan tersebut nantinya diharapkan menjadi referensi bagi

penelitian lainnya yang berminat melakukan penelitian dengan tema yang sama.

2. Dalam penelitian hanya digunakan dua variabel bebas, sehingga kurang mampu untuk menjelaskan faktor apa saja yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja lebih profesional. Untuk itu disarankan kepada peneliti selanjutnya yang akan meneliti variabel lain selain motivasi kerja dan disiplin kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resource Management*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Amalia, S., & Fakhri, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech Dan Bisnis*, 10(2),
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1),
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum. *Jurnal Ilman : Ilmu Manajemen*, 6(2),
- B. Siswanto, (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jims*, 7(2).
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1),
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, P. M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 1(3),

- I. G. P. Adi,, Bagia, I. W., & Cipta, W. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1)
- J. S. Hasibuan,, & Silvya, B. (2019, December). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147).
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat : Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1),
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian*. Medan: UMSU Press.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Lawu, Suparman Hi, Agus Suhaila, and Riris Lestiowati. "Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada pt pos indonesia cabang pemuda jakarta timur." *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen* 2.1 (2019): 51-60.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhamad Ekhsan, "Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan." *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* 13.1 (2019):
- Noor, J. (2013). *Penelitian ilmu Manajemen*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru. Jawa Barat: CV. Jejak*.
- Pratiwi, A., & Darmastuti, I. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan). *Jurnal Of Mangement*, 2(4),
- Puspitasari, Tisa K. "Pengaruh Etos Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sanwa Engineering Indonesia." Universitas Pelita bangsa, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Ilmu Sosial, Bekasi (2019).
- Ramadhan, Kevin Arasy. Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Finnet Indonesia). BS thesis. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2018.
- Rismawati. (2018). *Evaluasi Kinerja*. Celebes: Media Perkasa.
- S. P Ningrat., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi Etos Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja

Guru Sd Gugus VII Kecamatan Mengwi. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1),

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung

T. N, Aromega., Kojo, C., & Lengkong, V. P. (2019). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di yuta hotel manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).