

# **Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Hi-Precision Engineering Indonesia**

**Nur Aini, Jontro Simanjuntak**

Program Studi Manajemen Bisnis, Universitas Putera Batam, Batam, Indonesia  
E-mail: pb140910209@upbatam.ac.id

**Abstrak**—Karyawan adalah seseorang yang bekerja atau seseorang yang dapat bekerja untuk menghasilkan layanan atau barang dari pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Hi-Precision Engineering Indonesia yang berlokasi di Komp Century Park Blok F No.9, Batam Center. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 178 orang yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh. Dalam penelitian ini ada sejumlah tes yang digunakan, yaitu tes kualitas data, uji asumsi klasik, uji pengaruh dan hipotesis. Dari penelitian ini ditemukan bahwa motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan  $0,008 > 0,5$  dan diperoleh nilai thitung  $2,690 > t$  tabel  $1,973$ . Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan  $0,008 > 0,5$  dan diperoleh nilai  $t$   $2,690 > t$  tabel  $1,973$ . Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa motivasi dan disiplin secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) menjadi  $32,1\%$ .

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Disiplin, Kinerja Karyawan

**Abstract**—Employee is someone who works or someone who is able to work to produce a service or goods from work. This study aims to determine the effect of work motivation and discipline on employee performance. This research was conducted at PT. Hi-Precision Engineering Indonesia which is located in Komp Century Park Blok F No.9, Batam Center. The sample in this study amounted to 178 people taken using saturated sampling techniques. In this study there are a number of tests used, namely data quality test, classic assumption test, influence test and hypothesis. From this study it was found that employee motivation has a positive effect and significant to the performance of employees with a significant value of  $0.008 > 0,5$  and obtained the value of  $t$  count  $2.690 > t$  table  $1.973$ . Based on the results of this study that discipline has a positive and significant effect on employee performance with a significant value of  $0.008 > 0,5$  and obtained a  $t$  value of  $2.690 > t$  table  $1.973$ . From the results of this study it was found that motivation and discipline simultaneously had a significant influence on employee performance with the results of the coefficient of determination ( $R^2$ ) being  $32.1\%$ .

**Keywords:** Work Motivation, Discipline, Employee Performance

## **1. PENDAHULUAN**

Bagi sebuah perusahaan karyawan merupakan faktor yang sangat penting. Karena karyawan tidak dapat digantikan dengan teknologi. Maka dari itu, kelangsungan hidup sebuah perusahaan sangat bergantung dengan karyawan. Karyawan adalah seseorang yang bekerja atau seseorang yang memberikan jasanya bersama maksud untuk melakukan prosedur penciptaan. Dengan kata lain karyawan ialah seseorang yang melakukan bobot daya di kurun waktu tertentu untuk menciptakan servis ataupun barang. Selain itu karyawan juga berarti manusia dapat bekerja menciptakan suatu servis ataupun barang dari upaya kerjanya itu. Dapat bekerja bermakna dapat melaksanakan macam aksi yang mempunyai nilai ekonomis atau dengan kata lain ialah aksi itu mampu menciptakan barang serta servis guna mencukupi keperluan hidup (Sumarsono, 2013). Karyawan adalah seseorang yang bekerja atau seseorang yang memberikan jasanya bersama maksud untuk melaksanakan prosedur penciptaan. Dengan kata lain karyawan ialah seseorang yang melakukan bobot upaya dalam kurun waktu tertentu untuk menciptakan servis ataupun barang. Selain itu karyawan juga berarti manusia dapat bekerja menciptakan suatu servis ataupun barang dari upaya kerjanya itu. Dapat bekerja bermakna dapat melaksanakan macam aksi yang mempunyai nilai ekonomis atau dengan kata lain ialah aksi itu mampu menciptakan barang serta servis guna mencukupi keperluan hidup (Sumarsono, 2013).

Kesuksesan sebuah perusahaan, baik berwujud lembaga, instansi, unit kerja ataupun wujud perusahaan lain amat diputuskan oleh kinerja unsur-unsur yang terdapat di perusahaan itu utamanya kinerja karyawan. Jika bobot karyawannya baik maka perusahaan itu dilihat hendak gampang menggapai visi, misi ataupun maksud perusahaan. Sebaliknya, jika kinerja karyawannya buruk, maka kinerja perusahaan itu hendak dilihat buruk pula.

Perusahaan yang mempunyai kinerja karyawan yang baik, lazimnya cepat ketika menggapai visi, misi serta maksud perusahaan bahkan lebih cepat dari rencana yang ditentukan. Sedangkan perusahaan yang memiliki kinerja karyawan yang buruk malah sebaliknya, lambat serta lama menggapai visi, misi serta maksud perusahaan dan akan sulit untuk berkembang sehingga gagal untuk mencapai visi dan misi yang terdapat di perusahaan itu tak dapat mengimbangi kelajuan yang cepat.

Satu diantara dorongan yang berdampak pada kinerja ialah motivasi. Motivasi secara simpel mampu dikatakan selaku keadaan atau aksi yang mendorong individu guna melaksanakan suatu tugas atau aksi semaksimal mungkin guna berbuat serta berproduksi. Individu yang mempunyai motivasi rendah condong guna menunjukkan perasaan tak nyaman serta tidak suka dengan pekerjaannya, hingga makin besar motivasi yang dipunyai orang selaku pegawai mampu menaikkan kinerja karyawan itu sendiri.

Faktor lain yang berdampak pada kinerja ialah kedisiplinan. Kedisiplinan bersumber dari kata disiplin yang mempunyai makna ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib). Dengan demikian, kedisiplinan berarti sebuah

keadaan yang tercipta serta terbentuk lewat prosedur serta serangkaian perilaku yang memperlihatkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, serta ketertiban.

PT. Hi-Precision Engineering Indonesia adalah perusahaan Indonesia dengan nomor registrasi 93/48010 diterbitkan pada tahun 2014. Alamat terdaftar terletak di Komplek Century Park Blok F No. 9, Batam Centre. Perusahaan ini adalah perseroan yang berkecimpung di sektor Precision Metal Stamping dan proses sekunder berikutnya sejak tahun 1994. Bersama pengalaman lebih dari 20 (dua puluh) tahun di bidang injection molding, dan pembuatan mold/pencetakan, PT. Hi-Precision Engineering Indonesia berkomitmen untuk memasok produk dengan standar kualitas internasional.

Upaya dalam meningkatkan mutu karyawan, PT. Hi-Precision Engineering Indonesia menjadikan motivasi kerja dan disiplin kerja selaku faktor pertama ketika menaikkan kinerja para pegawai. Satu diantara langkah guna memperoleh pegawai-pegawai yang memiliki kinerja yang baik yakni melalui langkah memotivasi kerja para pegawai, hingga ketika melakukan tiap tugas, mereka bekerja dengan baik serta cekatan. Diiringi dengan penegakan disiplin yang secara teratur hingga hendak terbentuk keadaan yang tertib serta nyaman, mampu menurunkan penyelewengan yang dilaksanakan pegawai pula.

Motivasi kerja ialah elemen yang utama serta berpengaruh bagi pegawai ketika melaksanakan aktivitas kerja. Terdapatnya motivasi kerja yang baik pegawai mampu menciptakan produk yang berkualitas. Turunnya semangat kerja ialah tanda dari turunnya motivasi yang dirasakan oleh pegawai. Misalnya seperti gaji yang tidak sesuai harapan dapat menyebabkan kurangnya motivasi. Motivasi yang rendah juga dapat dilihat dari rendahnya kesadaran karyawan terhadap keselamatan kerja. Hal ini terjadi karena kurangnya ketegasan terhadap peraturan yang berlaku. Sehingga tidak menimbulkan efek jera kepada karyawan yang melakukan pelanggaran. Selain itu, motivasi yang rendah juga berpengaruh dalam pencapaian produktivitas.

Tabel berikut merupakan kuantitas produksi dari pegawai PT. Hi-Precision Engineering Indonesia pada line 3:

**Tabel 1.** Data Output Karyawan PT. Hi-Precision Engineering Indonesia

Bulan Mesin	1	2	3	4	5	6
Juli	7	7	6.81	6.6	6.3	7
Agustus	6.93	6.2	6.5	6.77	7	6.72
September	6.4	6.81	6.6	6.53	6.81	6.55
Oktober	7.08	6.6	6.75	6.62	6.9	6.87
November	7	6.3	7	6.77	6.6	7
Desember	6.4	7	7	7	7	6.2

Sumber: PT. Hi-Precision Engineering Indonesia, 2019

Dari tabel itu mampu dilihat angka kinerja karyawan PT. Hi-Precision Engineering Indonesia, jika bobot kinerja karyawan di tahun 2019 masih terkalkulasi rendah, sebab dengan rentang 1 hingga 10 cuma memperoleh rerata di bawah 7. Lalu perihal kuantitas kerja karyawan, tak seluruh pegawai bekerja dengan sungguh-sungguh hingga mengakibatkan pekerjaan yang harusnya mampu dikerjakan dengan cepat jadi lama. Ini menjadikan target produksi tak tergapai maksimal.

**Tabel 2.** Rekapitulasi Absensi 135 karyawan PT. Hi-Precision Engineering Tahun 2019

Bulan	Jumlah hari kerja	Jumlah karyawan yang tidak hadir /bulan	% ketidakhadiran	Jumlah karyawan yang terlambat /bulan	% Keterlambatan
Januari	26	3	8,7	4	6,5
Februari	22	2	11	6	3,7
Maret	25	11	2,2	5	5
April	24	15	1,6	8	3
Mei	24	9	2,7	3	8
Juni	19	27	0,7	5	3,8
Juli	27	6	4,5	6	4,5
Agustus	26	6	4,3	6	4,3
September	25	3	8,3	7	3,5
Oktober	26	13	2	9	2,8
November	27	4	6,75	5	5,4
Desember	24	5	4,8	2	12
Rata-rata	24,5	8,67	4,8	5,5	5,2

Sumber: PT. Hi-Precision Engineering Indonesia, 2019

Sesuai Tabel 2 ditunjukkan tingkat absensi pegawai PT. Hi-Precision Engineering Indonesia masih kurang baik, hal ini terlihat dari tingkat kedatangan yang masih < 100%. karyawan yang absen rerata 4,8 % tiap bulan serta yang

terlambat datang rerata 5,2 % tiap bulannya, mampu dikonklusikan cita ataupun tuntutan pada pegawai oleh pihak PT. Hi-Precision Engineering Indonesia belum mampu terealisasikan, faktanya ini tak mampu dibiarkan sebab tingkat absensi akan berdampak pada efektifitas serta jalannya perusahaan.

Pada penelitian Meribet Hutagalung dan Yuli Triastuti, (2019) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan, Motivasi, dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Abadi Bersama”. Lingkungan kerja, motivasi, serta disiplin kerja ialah 3 faktor yang dikira relatif besar berdampak pada kinerja karyawan di PT. Anugerah Abadi Bersama. Tujuan dari studi ini ialah guna memperlihatkan dampak lingkungan, motivasi serta disiplin pada kinerja karyawan di PT. Anugerah Abadi Bersama.

Para peneliti dalam studi ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berdampak signifikan pada kinerja karyawan. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Sedangkan disiplin kerja secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Abadi Bersama.

Kinerja karyawan PT. Hi-Precision Engineering Indonesia dapat dilihat dari hasil kinerja karyawan itu sendiri. Beberapa contoh kinerja karyawan yang buruk seperti rendahnya kualitas hasil produksi barang, hasil produksi tidak mencapai target yang telah ditentukan, kurang ketelitian dalam pengecekan hasil produksi barang, tidak memiliki keinginan untuk mempelajari suatu pekerjaan yang baru, dan karyawan kurang fokus dalam bekerja. Dapat diketahui, rendahnya tanggung jawab dan kesadaran karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Dalam setiap perusahaan, manusia adalah salah satu organ terpenting dalam menghidupkan kembali perusahaan. Bahkan melalui kinerja yang baik, semuanya harus didukung sebab tanpa kinerja yang baik perusahaan / perusahaan tak akan menggapai maksudnya. Kinerja karyawan yang rendah adalah persoalan yang butuh dipertimbangkan oleh tiap perseroan, sebab kinerja karyawan hendak berdampak pada kualitas serta kuantitas perusahaan di situasi kompetisi.

## **2. KERANGKA TEORI**

### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sinambela, (2017:8) menyatakan bahwa, manusia ialah satu diantara organ utama di sebuah organisasi. Bahkan semuanya wajib didukung sebab tanpa kinerja yang baik, sebuah organisasi maupun perusahaan tak akan bisa menggapai maksudnya. Kinerja karyawan yang rendah salah satu menjadi persoalan yang butuh dipertimbangkan oleh semua perseroan. Sebab kinerja karyawan sangat berpengaruh dalam kualitas serta kuantitas persaingan perseroan. Manajemen Sumber Daya Manusia ialah prosedur penyelesaian macam persoalan bagi karyawan, pekerja, manajer serta karyawan lain untuk mendukung kegiatan organisasi untuk mencapai tujuannya. Kegiatan di bidang SDM mampu dipandang dari dua perspektif, yaitu dari perspektif pekerjaan serta dari perspektif pekerja. Dari perspektif pekerjaan mencakup analisis serta penilaian pekerjaan. Di perspektif pekerja mencakup aksi penyediaan tenaga kerja, evaluasi kinerja, pelatihan, serta pengembangan, pemasaran, kompensasi serta keputusan hubungan kerja.

### **2.2 Motivasi**

Wibowo (2016:322) Mengatakan bahwa motivasi merupakan keinginan untuk bertindak. Motivasi mengartikan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja secara optimal, memberikan kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi juga hal yang penting, karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi membuat perilaku seseorang dipengaruhi dan di dasari oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Manusia memiliki peran besar dalam menentukan sukses suatu usaha.

### **Theory X and Theory Y**

Douglas McGregor mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia; negatif dengan tanda label X dan positif dengan tanda label Y. Setelah melakukan penyelidikan tentang perjanjian seorang manajer dan karyawan McGregor merumuskan asumsi - asumsi dan perilaku manusia dalam organisasi sebagai berikut Sinambela, (2017:8):

Teori X (negatif) :

1. Karyawan sebenarnya tidak suka bekerja dan jika ada kesempatan dia akan menghindari atau bermalas - malasan dalam bekerja.
2. Semenjak karyawan tidak menyukai pekerjaannya mereka harus diatur dan dikontrol bahkan mungkin ditakuti untuk menerima sanksi hukum jika tidak bekerja dengan sungguh - sungguh.
3. Karyawan akan menghindari tanggung jawabnya dan mencari tujuan formal sebisa mungkin.
4. Kebanyakan karyawan menempatkan keamanan diatas faktor lainnya yang berhubungan erat dengan pekerjaan dan akan menggambarkannya dengan sedikit ambisi.

Sebaliknya teori Y (positif) :

1. Karyawan dapat memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang wajar, lumrah dan alamiah baik tempat bermain atau beristirahat, dalam artian berdiskusi atau sekedar teman bicara.
2. Manusia akan melatih tujuan pribadi dan pengontrolan diri sendiri jika mereka melakukan komitmen yang sangat objektif.

3. Kemampuan untuk melakukan keputusan yang cerdas dan inovatif adalah tersebar secara meluas diberbagai kalangan tidak hanya melulu dari kalangan top management atau dewan direksi.

Jadi kesimpulannya teori McGregor ini lebih memihak kepada asumsi-asumsi Y atau *positive side* dari perilaku sumber daya manusia di dalam organisasi. Sinungan, (2014:139) Untuk mendapatkan motivasi kerja yang dibutuhkan suatu landasan yaitu terdapatnya suatu motivator. Adapun yang dibutuhkan oleh motivator adalah sebagai berikut :

- a. Pencapaian penyelesaian tugas yang berhasil berdasarkan tujuan dan sasaran.
- b. Penghargaan terhadap pencapaian tugas dan sasaran yang telah ditetapkan.
- c. Sifat serta ruang lingkup tugas itu sendiri (tugas yang menarik serta memberi cita).
- d. Adanya peningkatan (kemajuan)
- e. Adanya tanggung jawab
- f. Adanya administrasi dan manajemen serta kebijakan pemerintah
- g. Supervisi
- h. Hubungan antar perseorangan
- i. Kondisi kerja
- j. Gaji
- k. Status
- l. Keamanan kerja

*Riniwati (2016: 199) terdapat beberapa indikator Motivasi terbagi menjadi:*

1. Indikator Motivasi Ektrinsik :
  - a. Gaji, insentif dan bonus
  - b. Reward/penghargaan
  - c. Fasilitas kerja
2. Indikator Motivasi Intrinsik :
  - a. Pengembangan diri, kreatif dan bekerja produktif
  - b. Tertarik dalam pekerjaan
  - c. Tanggung jawab

### **2.3 Kedisiplinan**

Kedisiplinan menurut Hasibuan, (2016) ialah kegunaan operatif MSDM yang utama sebab makin baik disiplin karyawan, makin tinggi prestasi kerja yang mampu digapainya. Disiplin yang baik merefleksikan besarnya rasa tanggung jawab individu pada pekerjaan yang dipercayakan padanya. Ini memotivasi gairah kerja, semangat kerja, serta terealisasinya maksud perseroan, pegawai, serta rakyat.

Sesuai Sinambela, (2017) Maksud penting aksi pendisiplinan ialah mengontrol perbuatan pegawai selaras bersama peraturan yang ditentukan oleh organisasi,. Aturan yang di buat oleh suatu perseroan ialah desakan guna menggapai maksud yang ditentukan perusahaan. Apabila sebuah peraturan diselewengkan, efektivitas suatu perseroan hendak menurutn hingga tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya penyelewengan

Hasibuan, (2016:194) Terdapat beberapa Parameter yang berdampak ke tingkat kedisiplinan pegawai sebuah organisasi, antara lain:

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pimpinan
3. Balas Jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi Hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan Kemanusiaan

### **2.4 Kinerja**

Moehariono (2012:95) Menyatakan bahwa gambaran pencapaian tingkat implementasi kegiatan ataupun strategi program ketika merealisasikan tujuan, sasaran, visi serta misi organisasi kinerja sebagaimana dituangkan oleh rencana strategis organisasi. Kinerja saat melakukan tugasnya tak sendirian, tetapi kerap terkait bersama tingkat kepuasan kerja serta jumlah penghargaan yang diserahkan, dan dipengaruhi keahlian, daya, serta kualitas pribadi.

Sesuai model partner lawyer kinerja orang pada basisnya mampu diakibatkan oleh macam faktor, yakni :

1. Harapan mengenai imbalan
2. Dorongan
3. Kemampuan
4. Kebutuhan
5. Persepsi terhadap tugas
6. Imbalan internal
7. Eksternal

#### 8. Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja

Indikator Kinerja menurut Wibisono (2011: 140) yaitu :

1. Umpan Balik 360 Derajat
2. Absensi
3. Ketersediaan Pelatihan
4. Motivasi dan Komitmen
5. Ide atau Saran yang Membangun
6. Produktivitas Karyawan
7. Kepuasan Karyawan
8. Kepedulian terhadap Visi dan Misi Perusahaan
9. Keahlian Karyawan

### 3. METODE PENELITIAN

Macam studi ini sesuai pendekatannya ialah studi kuantitatif. Sesuai Utama (2016: 43) studi kuantitatif berhubungan dengan teknik-teknik survai sosial mencakup wawancara terstruktur serta kuesioner yang terperinci, eksperimen, observasi terstruktur, analisis isi, analisis statistik formal dan masih banyak lagi. Studi ini memakai desain korelasional yakni korelasi antara variabel bebas X1 dan X2 pada variabel terikat Y. Ada variabel bebas (independent) yakni motivasi (X1) dan kedisiplinan (X2). Sedang variabel terikat (dependent) yakni kinerja karyawan (Y).

Di studi ini dilaksanakan melalui pendistribusian kuesioner (angket) pada responden yang diharapkan mampu untuk memberikan informasi terkait dengan kajian peneliti. Maka dalam hal ini, PT. Hi-Precision Engineering Indonesia akan menjadi obyek penelitian dengan memfokuskan pada motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.

#### 3.1 Operasional Variabel

Di sebuah studi, variable yang dipakai wajib didefinisikan serta diukur dengan benar guna mendukung pengujian. Sesuai Sugiyono (2014:38) Variabel yang berpengaruh dapat dikategorikan kedalam variabel bebas atau penyebab atau independen variabel (X), sedangkan variabel tidak terikat/akibat atau dependen variable (Y). Sesuai keterkaitan variabel dengan variabel lain hingga jenis variable di studi dikelompokkan:

Variabel independen biasa dinamai variabel bebas. Variabel independen dinamai pula selaku variabel prediktor, antecedant, ataupun variabel stimulus. Variabel bebas adalah variabel yang menyebabkan munculnya variabel independen (bebas) Sugiyono (2014:39). Variabel dependen di studi ini ialah Motivasi Kerja (X1.) serta Kedisiplinan (X2.).

Variabel dependen (terikat) sering disebut variabel *output*, kriteria, konsekuen ialah variabel yang dipengaruhi atau yang jadi akibat, sebab terdapatnya variabel bebas Sugiyono, (2014:39). Variabel dependen di studi ialah Kinerja Karyawan (Y1).

#### 3.2 Populasi dan Sampel

Sesuai Sugiyono, (2014:80) mengartikan populasi sebagai daerah generalisasi yang mencakup: obyek/subyek yang memiliki kualitas serta ciri tertentu yang ditentukan oleh peneliti guna dikaji dan lalu dikonklusikan. Populasi studi ini merupakan pegawai PT. Hi-Precision Engineering Indonesia yang berjumlah sebanyak 320 orang.

Sampel adalah bagian dari kuantitas serta ciri yang dipunyai populasi tersebut Sugiyono (2014:81). Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari seluruh yang terdapat di populasi, contohnya sebab limitasi dana, daya serta masa, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik penarikan Sampling jenuh.

Dalam menetapkan kuantitas sampel peneliti memakai rumus Slovin, yakni:

$$n = \frac{320}{1 + (320 \times 0,05^2)}$$

$$n = \frac{320}{1,8}$$

$$n = 177,7$$

Jumlah sampel diperoleh dari jumlah populasi sebanyak 320 responden adalah 177.7 responden, dan akan dibulatkan menjadi 178 responden.

#### 3.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian teknik pengumpulan data ialah prosedur yang sangat strategis untuk mendapatkan data, sebab hal ini

merupakan maksud pertama dari studi (Sugiyono, 2011: 224). Di studi ini data yang dipakai meliputi:

**a. Data Primer**

Data primer menjadi asal data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dimana dilaksanakan melalui cara kuesioner, serta pengamatan (Sugiyono, 2011: 137).

**b. Data Skunder**

Data skunder ialah data studi yang didapatkan secara tak langsung melewati sarana penghubung seperti menggunakan studi pustaka atau dicatat dan didapatkan dari pihak lain (Sugiyono, 2011: 137).

**4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Studi ini bermaksud guna memperlihatkan pengaruh motivasi serta kedisiplinan pada kinerja karyawan pada PT Hi-Precision Engineering Indonesia. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode survei dengan cara mengumpulkan data melalui kuesioner. Dalam penelitian ini yang dijadikan sampel hanya karyawan yang berjumlah 178 orang. Peneliti memakai 15 butir pernyataan. Setelah data terkumpul dan diolah menggunakan program SPSS (Statistical Package for the Social Sciences).

**Tabel 3.** Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	49	27,5	27,5	27,5
Perempuan	129	72,5	72,5	100,0
Total	178	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Penelitian dengan SPSS 25, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 3 dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan jumlah 49 orang atau 27,5% sedangkan sisanya sebanyak 129 orang atau 72,5% perempuan, kesimpulan bahwa responden perempuan merupakan mayoritas dari penelitian ini.

**Tabel 4.** Data Responden Berdasarkan Masa Kerja / Lama Bekerja Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Th	63	35,4	35,4
	1-2 Th	14	7,9	43,3
	> 2 Th	101	56,7	100,0
	Total	178	100,0	100,0

Sumber: Hasil Penelitian dengan SPSS 25, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 4 dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja > 2 tahun dengan jumlah 101 orang atau 56,7% dan responden yang paling sedikit memiliki masa kerja 1 - 2 tahun sebanyak 14 orang atau 7,9%

**Tabel 5.** Responden Berdasarkan Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	128	71,9	71,9
	D3	38	21,4	93,3
	S1	12	6,7	100,0
	Total	178	100,0	100,0

Sumber: Hasil Penelitian dengan SPSS 25, 2020

Berdasarkan data pada tabel 5 dapat diketahui bahwa frekuensi responden dalam penelitian ini memiliki pendidikan terakhir SMA sebanyak 128 orang atau 71,9% dan responden yang paling sedikit memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 12 orang atau 6,7%.

**Tabel 6.** Data Responden Berdasarkan Umur

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
18-25 Th	66	37,1	37,1	37,1
26-33 Th	44	24,7	24,7	61,8
34-41 Th	56	31,5	31,5	93,3
>42 Th	12	6,7	6,7	100,0
Total	178	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Penelitian dengan SPSS 25, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 6 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berumur 18 - 25 tahun sebanyak 66 orang atau 37,1% dan responden yang paling sedikit dengan rentang umur > 42 tahun yaitu sebanyak 12 orang atau 6,7%.

**Tabel 7.** Data Responden Berdasarkan Status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Single	70	39,3	39,3	39,3
	Berkeluarga	108	60,7	60,7	100,0
	Total	178	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Penelitian dengan SPSS 25, 2020

Berdasarkan data pada tabel 7 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki status berkeluarga sebanyak 108 orang atau 60,7% dan responden yang paling sedikit berstatus single sebanyak 70 orang atau 39,3%.

#### 4.1 Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif dalam penelitian ini merupakan penjelasan dari hasil pengumpulan data dalam bentuk primer berupa kuesioner yang diisi oleh responden. Kuesioner dalam penelitian ini diukur dengan rentang skala likert untuk menanyakan efek dari setiap variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen. Variabel independen yaitu variabel motivasi (X1), dan variabel kedisiplinan (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

#### 4.2 Hasil Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2011:348) Uji validitas adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Uji validitas bertujuan untuk menguji tingkat ketepatan kuesioner dalam mengukur variabel motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. Uji validitas menggunakan analisis korelasi pearson, perhitungannya menggunakan bantuan program SPSS (Riyono & Budiharja), (2016:109).

Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak jika:

1. Jika  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ , maka item - item pada pertanyaan dinyatakan valid terhadap skor total item tersebut.
2. Jika  $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$ , maka item - item pada pertanyaan dinyatakan tidak valid terhadap skor total item tersebut.

Uji validitas dalam penelitian ini untuk variabel Motivasi (X1) diukur dengan 5 pernyataan. Hasil perhitungan uji validitas variabel motivasi dari 178 responden disajikan :

**Tabel 8.** Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Item	Koefisien Korelasi (r)	r tabel	Keterangan
X1.1	0,721	0,1471	Valid
X1.2	0,810	0,1471	Valid
X1.3	0,809	0,1471	Valid
X1.4	0,748	0,1471	Valid
X1.5	0,794	0,1471	Valid

Sumber: Hasil Penelitian dengan SPSS 25, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 8 dapat diketahui bahwa semua item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan nilai r melebihi syarat minimal validitas suatu instrument penelitian yaitu nilai batas  $\geq 0,1471$  sehingga kelima item pernyataan tersebut valid dan layak digunakan untuk mengukur variabel motivasi.

Uji validitas dalam penelitian ini untuk variabel Kedisiplinan (X2) diukur dengan delapan pernyataan. Hasil perhitungan uji validitas kedisiplinan dari 178 responden dapat dilihat dalam Tabel 9 berikut.

**Tabel 9.** Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan

Item	Koefisien Korelasi	r tabel	Keterangan
X2.1	0,813	0,1471	Valid
X2.2	0,723	0,1471	Valid
X2.3	0,802	0,1471	Valid
X2.4	0,792	0,1471	Valid
X2.5	0,717	0,1471	Valid

Sumber: Hasil Penelitian dengan SPSS 25, 2020

Dari data di Tabel 9 mampu diketahui semuanya ada pernyataan mempunyai nilai koefisien korelasi positif dan nilai r melebihi syarat minimal validitas suatu instrument penelitian yaitu nilai batas  $\geq 0,1471$  sehingga kelima item pernyataan tersebut valid dan layak digunakan untuk mengukur variabel kedisiplinan. Uji validitas

dalam penelitian ini untuk variabel kinerja karyawan (Y) diukur dengan lima item konsep. Hasil evaluasi validitas keputusan kinerja karyawan dari 178 responden disajikan.

**Tabel 10.** Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item	Koefisien Korelasi (r)	r tabel	Keterangan
Y1.1.	0,1471	0,574	Valid.
Y1.2.	0,1471	0,626	Valid.
Y1.3.	0,1471	0,545	Valid.
Y1.4.	0,1471	0,514	Valid.
Y1.5.	0,1471	0,581	Valid.

Sumber: Hasil Penelitian dengan SPSS 25, 2020

Berdasarkan data di Tabel 10 mampu diketahui jika seluruh item pernyataan mempunyai nilai koefisien korelasi positif dan nilai r melebihi syarat minimal validitas suatu instrument penelitian yaitu nilai batas  $\geq 0,1471$  sehingga kelima item pernyataan tersebut valid dan layak digunakan untuk mengukur variabel keputusan pembelian.

#### 4.3 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan guna memperlihatkan sejauh mana suatu capaian pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali ataupun lebih. Metode *Cronbach's Alpha* digunakan dalam penelitian ini. Suatu variabel disebut reliabel bila menciptakan nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  masing - masing variabel. Menurut Wibowo (2012) memberikan tabel kriteria indeks koefisien reliabilitas yakni:

**Tabel 11.** Indeks Koefisien Reliabilitas

No.	Nilai Interval	Kriteria
1	$< 0,20$	Sangat rendah
2	$0,20 - 0,399$	Rendah
3	$0,40 - 0,599$	Cukup
4	$0,60 - 0,799$	Tinggi
5	$0,80 - 1,00$	Sangat Tinggi

Sumber : Wibowo, (2012)

Hasil uji reliabilitas untuk variabel motivasi, kedisiplinan dan kinerja karyawan untuk 178 responden dapat dilihat dalam Tabel 12 berikut

**Tabel 12.** Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan	Kriteria
1	Motivasi	0,835	$>0,60$	Reliabel	Tinggi
2	Kedisiplinan	0,823	$>0,60$	Reliabel	SangatTinggi
3	Kinerja Karyawan	0,789	$>0,60$	Reliabel	Tinggi

Sumber: Data hasil penelitian dengan SPSS 25, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 12 menunjukkan bahwa hasil perhitungan koefisien reliabilitas untuk variabel motivasi, kedisiplinan dan kinerja karyawan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* diperoleh nilai masing-masing sebesar 0,835, 0,823 dan 0,789 yang berarti melebihi 0,60 dapat disimpulkan bahwa instrumen untuk mengukur variabel motivasi, kedisiplinan dan kinerja karyawan adalah reliabel atau dapat dipercaya.

#### 4.4 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal Riyono dan Budiharja (2016:109). Hasil uji normalitas disini diuji dengan uji *Kolmogorov Smirnov* yang hasilnya dapat dilihat dalam Tabel 13.

**Tabel 13.** Hasil Uji Kolmogorovi-iSmirnovi Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		178
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,11191354
Most Extreme Differences	Absolute	,057

	Positive	.057
	Negative	-.056
Test Statistic		.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data hasil penelitian dengan SPSS 25, 2020

#### 4.5 Hasil Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas digunakan untuk mengetahui korelasi antar variable bebas. Gejala multikolonieritas dapat dideteksi dengan menggunakan uji Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF kurang dari 10, maka menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolonieritas, artinya tidak terdapat hubungan antara variable bebas Wibowo, (2012), berikut adalah hasil uji multikolonieritas.

**Tabel 14. Hasil Uji Multikolonieritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	.597	1.675
	Kedisiplinan	.597	1.675

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data hasil penelitian dengan SPSS 25, 2020

Berdasarkan tabel 14 diatas, dapat disimpulkan bahwa model (tidak terjadi) multikolonieritas antara variabel independen karena nilai VIF adalah sebesar 1,675 dan 1,675 lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* masing-masing variabel independen sebesar 0,597 dan 0,597 lebih besar dari 0,1.

#### 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Suatu model memiliki masalah heteroskedastisitas yang berarti ada perbedaan variabel yang berbeda. Tes heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah ada perbedaan volume residual dalam analisis dengan model regresi. Untuk menguji heteroskedastisitas, dapat menggunakan tes *Park Gleyser* dengan menyesuaikan nilai signifikansi residual dengan masing - masing perbedaan independen. Jika pengaruh tingkat signifikansi memiliki signifikansi lebih besar dari nilai alpha (0,05), maka jangan mendeteksi heteroskedastisitas yang dapat dilihat pada tabel 15.

**Tabel 15. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.727	.627		2.754	.007
	Motivasi	-.001	.034	-.004	-.038	.970
	Kedisiplinan	-.037	.032	-.114	-1.175	.242

a. Dependent Variable: res2

Sumber: Data hasil penelitian dengan SPSS 25, 2020

Berdasarkan tabel 15 diatas maka dapat dilihat bahwa nilai signifikan lebih dari 0,05 untuk variabel Motivasi sebesar 0,970 dan Kedisiplinan 0,242, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak mengalami heterokedastisitas.

#### 4.7 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda hubungan secara linear antar dua variabel independen (X1 dan X2) dengan variabel dependen (Y), analisis regresi berganda yaitu digunakan untuk menganalisis hubungan antara Motivasi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan. Berikut adalah hasil olah data analisis regresi linear berganda:

Tabel 16. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig
	B	Std. Error			
(Constant)	,929	1,030		,902	,368
Motivasi	,542	,056	,517	9,733	,000
Kedisiplinan	,401	,052	,411	7,750	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian dengan SPSS 25, 2020

Dari tabel 16 diatas, hasil yang diperoleh dimasukkan dalam persamaan sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Motivasi

X<sub>2</sub> = Kedisiplinan

e = Faktor Lain Yang Mempengaruhi

Diperoleh suatu analisis model estimasi regresi linear berganda yaitu  $Y = 0,929 + 0,542X_1 + 0,401X_2$ . Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Variabel Motivasi dan Kedisiplinan mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap Kinerja.
2. Nilai konstanta sebesar 0,929, artinya jika variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) dan Kedisiplinan (X<sub>2</sub>) nilainya 0 (nol), maka variabel Kinerja (Y) bernilai 0,929.
3. Koefisien regresi variabel Motivasi mempunyai nilai sebesar 0,542 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel Motivasi mengalami kenaikan satu skor, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y.) yakni 0,542. Koefisien berangka positif maknanya ada keterkaitan positif antara variabel Motivasi dengan Kinerja Karyawan. Makin tinggi angka Motivasi maka makin naik Kinerja Karyawan.

Koefisien regresi variabel Kedisiplinan (X<sub>2</sub>.) mempunyai nilai 0,401 artinya bila variabel Motivasi naik 1%, maka Kinerja Karyawan (Y.) hendak naik 0,401 dengan asumsi variabel independen lain angkanya konstan. Koefisien positif maknanya ada keterkaitan positif antara Kedisiplinan dengan Kinerja Karyawan, makin naik maka makin naik Kinerja Karyawan.

#### 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda dipakai guna menentukan persentase sumbangan dampak variabel independen (motivasi serta kedisiplinan) bersamaan pada variabel dependen (kinerja karyawan), R<sup>2</sup> disajikan.

Tabel 17. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,840 <sup>a</sup>	,706	,702	1,11825

a. Predictors: (Constant), KEDISIPLINAN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian dengan SPSS 25,2020

Nilai determinasi (R<sup>2</sup>) yang didapat ialah 0,706. Bermakna variasi variabel Y (kinerja karyawan) mampu dijabarkan oleh variasi variabel X<sub>1</sub> (motivasi), X<sub>2</sub> (kedisiplinan) yakni 70,6%. Nilai R berkisar 0 hingga 1. Apabila hampir 1 maka keterkaitan makin erat, namun apabila hampir 0 maka keterkaitan makin lemah

#### 4.9 Hasil Uji Hipotesis

Uji T bertujuan untuk membuktikan hipotesis menanti presentase suatu populasi. Persyaratan uji itu ialah data harus berskala interval ataupun rasio. Data wajib pula berdistribusi normal. Nilai t tabel ditunjukkan di tabel statistik (lampiran) untuk signifikansi 0,05/2= 0,025 bersama derajat kebesaran df= n-k-1 atau 178-2-1=175 hasil yang di peroleh sebesar 1,932. Pengujian hipotesis dilaksanakan melawankan antara angka t tabel dengan kriteria keputusan adalah:

Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  H<sub>0</sub> ditolak H<sub>a</sub> diterima

Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  H<sub>0</sub> diterima H<sub>a</sub> ditolak

#### 4.10 Hasil Uji T (Parsial)

Uji T dilaksanakan untuk mengetahui apakah ada keterkaitan variabel X pada variabel Y secara parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (Sig). Jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka hipotesis (H<sub>1</sub>) diterima, sebaliknya bila tingkat signifikansi capaian kalkulasi > dari 0,05 maka hipotesis (H<sub>1</sub>) ditolak.

Uji t dapat juga dilakukan berdasarkan nilai hitung t jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak. Hasil perhitungan uji t disajikan.

Tabel 18. Hasil Uji Parsial (T)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,929	1,030		,902	,368
	MOTIVASI	,542	,056	,517	9,733	,000
	KEDISIPLINAN	,401	,052	,411	7,750	,000

Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Sumber : Hasil Penelitian dengan SPSS 25, 2020

Sesuai tabel 18 mampu dilihat antara lain :

- Angka  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi (9,733) > dilawankan bersama  $t_{tabel}$ (1,932) ataupun nilai sig t (0,000) < dari alpha (0,05). Sesuai capaian yang didapat,  $H_0$  ditolak serta  $H_1$  diterima untuk variabel motivasi, sehingga secara parsial variabel motivasi berpengaruh secara signifikansi pada kinerja karyawan PT Hi-Precision Indonesia dikota Batam.
- Angka  $t_{hitung}$  untuk variabel kedisiplinan (7,750) > dilawankan bersama  $t_{tabel}$  (1,932) atau angka sig t (0,000) < dari alpha (0,05). Sesuai capaian yang didapat maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima untuk variabel kedisiplinan, hingga secara parsial variabel kedisiplinan berpengaruh secara signifikansi pada kinerja karyawan PT PT Hi-Precision Indonesia dikota Batam

#### 4.11 Hasil Uji Anova (F)

Guna menganalisis hipotesis ini dipakai statistik F bersama syarat penentuan keputusan bila angka  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima. Bila nilai  $F_{hitung} <$  dari  $F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima serta  $H_a$  ditolak. F tabel mampu diketahui pada tabel statistik (lampiran) di taraf signifikansi 0,05 bersama  $df=n-k-1$  atau  $178-2-1=175$  capaian F tabel didapat 2,66.

Tabel 19. Hasil Uji Anova (F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	542,806	2	262,403	209,842	,000 <sup>b</sup>
	Residual	218,834	175	1,250		
	Total	743,640	178			

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KEDISIPLINAN, MOTIVASI

Sumber: Hasil penelitian dengan SPSS 25, 2020

Sesuai tabel 19 ditunjukkan  $F_{hitung}$  209,842 dan  $F_{tabel}$  2,66 hingga  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  serta angka signifikan ialah 0,000 < dari alpha 0,05, hingga konklusinya ialah  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima. Diterimanya hipotesis alternatif memperlihatkan variabel bebas motivasi (X1.), kedisiplinan (X2.) dapat menjabarkan variasi dari variabel terikat kinerja karyawan (Y.). Maka variabel motivasi serta kedisiplinan bersamaan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT Hi-Precision Indonesia dikota Batam.

## 5. KESIMPULAN

Sesuai data yang diambil dari capaian analisis, maka mampu dikonklusikan:

- Motivasi mempunyai pengaruh positif pada kinerja karyawan PT Hi-Precision Indonesia dikota Batam. Kinerja yang tinggi dari pegawai mampu didapat melalui motivasi di diri pegawai yakni utamanya dengan terdapatnya gaji ataupun uang, bonus serta *achievement* lainnya, selain gaji evaluasi, efisiensi, ketertarikan pada pekerjaan mampu pula mempengaruhi motivasi karyawan saat bekerja, dari hal itu maka pegawai hendak lebih bekerja dengan baik supaya maksud perseroan mampu tergapai.
- Kedisiplinan mempunyai pengaruh positif pada kinerja karyawan PT Hi-Precision Indonesia dikota Batam. Kinerja yang tinggi dari pegawai mampu didapat dengan terdapatnya kesadaran serta kemauan pegawai untuk mematuhi seluruh aturan serta norma sosial yang berlaku di perseroan. Jadi, pegawai yang mempunyai disiplin tinggi yakni utamanya mampu dinilai dari sisi kedatangan.
- Ada pengaruh positif antara motivasi serta kedisiplinan pada kinerja karyawan PT Hi-Precision Indonesia dikota Batam. Makin tinggi motivasi pegawai yang didorong oleh disiplin kerja yang dipunyai maka mampu mendorong pegawai untuk melaksanakan kinerja yang lebih baik.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Dermawan Wibisono. (2011). *MANAJEMEN KINERJA KORPORASI & ORGANISASI* (Suryadi Saat (ed.)). Erlangga.
- Dr.Ir. Harsuko Riniwati, M. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Aktivitas utama dan Pengembangan SDM)* (Tim UB Press (ed.)). UB Press.
- Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (Revisi). PT Bumi Aksara.
- Drs. Muchdarsyah Sinungan. (2014). *PRODUKTIVITAS Apa dan Bagaimana* (2nd ed.). PT Bumi Aksara.
- Fanny, D., Donant, S., & Iskandar, A. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan*. 8107, 57–68.
- Irham Fahmi, S.E., Ms. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikai* (M. B. . Dr. Muslim A. Djalil, S.E., Ak. (ed.)). ALFABETA.
- Prof. Dr. H. Veithzal Rivai, M. B. A., & Ella Jauvani Sagala, S.Psi., M. S. (2011). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA untuk PERUSAHAAN* (2nd ed.). PT Raja Grafindo Persada.
- Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja* (suryani dan restu Damayanti (ed.)). PT Bumi Aksara.
- Prof. Dr. Moeheriono, M. S. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (1st ed.). PT RAJAGRAFINDO PERSADA, JAKARTA.
- Prof. Dr. Sugiyono. (2014). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D*. ALFABETA.
- Prof. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2016). *MANAJEMEN KINERJA (EDISI KELI)*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA, JAKARTA.
- Riyono & Budiharja Gigih, E. (2016). *Pengaruh Kualitas Produk, Harga, Promosi dan Brand Image Terhadap Keputusan Pembelian Produk Aqua di Kota Pati*. *STIE Semarang*, 8 No 2.
- Sugiyono. (2011). *Statistika untuk Penelitian* (cetakan ke). Alfabeta, Cv.
- Sumarsono, S. (2003). *Ekonomi Manajemen SDM dan Ketenagakerjaan*. Graha Ilmu.
- Wibowo, A. E. (2012). *Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian* (A. Djojo (ed.); I). Gava Media.
- Widari, L. A. (2018). *ANALISIS PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA ( K3 ) TERHADAP KINERJA PEKERJA KONSTRUKSI ( Studi kasus Proyek The Manhattan Mall and Condominium )*. 8(1), 329–338