

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN SEMANGAT KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEMBANGUNAN  
ABADI ANDALAS AGUNG DI KOTA DURI, RIAU**

**Elma Mutiah Hasibuan<sup>1)</sup>, Hj. Marnis<sup>2)</sup>, Arwinence Pramadewi<sup>2)</sup>**

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau

Email : [elmamutiahhsb@gmail.com](mailto:elmamutiahhsb@gmail.com)

*The Effect Of Motivation, Work Discipline and Morale On the Performance Of Employee  
at PT. Pembangunan Abadi Andalas Agung Duri, Riau*

**ABSTRACT**

*This study aims to determine simultaneously and partially the influence of motivation, work discipline, and morale on the performance of employees at PT. Pembangunan Abadi Andalas Agung Duri, Riau. The population in this study amounted to 35 people. In this study, the census method was used, the entire population was sampled. The types of data used in this research is primary and secondary data. The data collection technique is a questionnaire. Hypothesis testing in this study using multiple linear regression test with t-test, F-test and coefficient of determination. The data collected was first analyzed by testing the quality of the instrument, classical assumption test and hypothesis testing using SPSS version 23 test tool. The results of this study indicate that: (1) Motivation, Work Discipline and work Morale simultaneously have a significant effect on employee performance. (2) Motivation partially has a significant effect on employee performance. (3) Work Discipline partially has a significant effect on employee performance. (4) Work morale partially has a significant effect on employee performance.*

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

**PENDAHULUAN**

Persaingan organisasi atau perusahaan yang sangat tinggi menuntut organisasi harus mempunyai keunggulan bersaing yang baik dalam hal kualitas produk, pelayanan, dan sumber daya manusia yang profesional. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dan perlu untuk diperhatikan agar perusahaan mendapatkan sumber daya manusia yang kompeten sehingga membantu perusahaan dalam meraih pencapaian dengan sangat baik. Selain itu, sumber daya manusia yang berkompeten merupakan salah satu aset yang memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan dalam menghadapi pesaing-pesaingnya. Dengan sumber daya manusia yang telah dikelola dengan baik

sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang kompetitif mengakibatkan perusahaan dapat berkembang.

Perkembangan suatu perusahaan juga dapat dilihat dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan berhubungan secara langsung terhadap perkembangan perusahaan. Menurut Sutrisno (2016) kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dapat ditarik kesimpulan kinerja dapat diartikan sebagai

kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Pada perusahaan tentunya akan terdapat karyawan yang mengeluh terhadap pekerjaannya, keadaan itu sangat berpengaruh buruk terhadap perusahaan dan penting bagi perusahaan untuk mengembalikan motivasi kerja karyawannya. Anoraga (2014) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Sedangkan menurut Hasibuan (2015) motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Dapat ditarik kesimpulan motivasi kerja yang dimiliki karyawan dapat berpengaruh terhadap produktivitasnya dan akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Disiplin kerja menjadi faktor penting yang harus ada pada setiap pribadi karyawan. Menurut Hasibuan (2016) disiplin adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Sutrisno (2016) disiplin karyawan merupakan perilaku seseorang dengan peraturan prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dapat ditarik kesimpulan disiplin kerja merupakan kemampuan karyawan mengikuti serta menjalankan arahan yang telah diberikan dengan tepat waktu.

Untuk mencapai tujuan yang baik, perusahaan juga harus memperhatikan semangat kerja dari karyawan yang dimilikinya. Perusahaan harus dapat menjaga semangat karyawan agar tetap stabil agar produktivitas kerjanya terjaga dengan baik. Menurut

Murdani (2012) semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat dan baik. Sedangkan menurut Darmawan (2014) semangat kerja adalah keadaan psikologi seseorang berupa kesungguhan dan keinginan yang kuat untuk bekerja lebih giat agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Dapat ditarik kesimpulan dengan semangat kerja terjadi suatu reaksi yang positif dengan kata lain dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang lebih baik dan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas kerjanya.

PT. Pembangunan Abadi Andalas Agung adalah kontraktor untuk PT. Chevron Pasific Indonesia (CPI). Perusahaan tersebut mengerjakan Tender yang berhubungan dengan kontruksi bangunan berupa kantor, perumahan, taman di lingkungan PT. Chevron Pasific Indonesia (CPI) dan mengerjakan pekerjaan dibidang Misselineus yang meliputi pekerjaan : pertamanan, perpipaan, pembersihan lahan untuk pengeboran minyak PT. Chevron Pasific Indonesia (CPI). Dengan kepercayaan yang telah diraih PT. Pembangunan Abadi Andalas Agung untuk mengerjakan beberapa proyek yang diberikan oleh PT. Chevron Pasific Indonesia (CPI) selama belasan tahun ini tentunya kinerja dari karyawan sangat penting untuk diperhatikan melalui motivasi, disiplin kerja, serta semangat kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya.

Hasil Prasurvei pada 35 karyawan PT. Pembangunan Abadi Andalas Agung diatas dapat dilihat bahwa dari pernyataan 1 mendapatkan respon tidak setuju sebanyak 19 orang. Oleh karena itu jika tanggung jawab yang diterima selama ini belum sesuai tidak mendapatkan pekerjaan atau kelebihan pekerjaan diluar tanggung jawab mereka, tentu saja motivasi dari para karyawan akan berkurang. Dari pernyataan 2 mendapatkan respon tidak

setuju sebanyak 27 orang. Sebagai karyawan tentu saja penting mendapatkan penghargaan ataupun apresiasi dari atasan oleh karena itu jika karyawan tidak mendapatkan penghargaan maka salah satu faktor yang memotivasi kerjanya berkurang dan performa kerja dari karyawan berkurang dan oleh karena itu motivasi kerja karyawan secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan.

Absensi Kerja Karyawan PT. Pembangunan Abadi Andalas Agung menunjukkan tingkat absensi yang fluktuatif. Toleransi absensi adalah batas diperbolehkannya karyawan tidak masuk kerja biasanya karena sakit dan kematian keluarga. Tingkat absensi karyawan tersebut dapat dilihat pada tabel diatas perhitungan tingkat absensi karyawan tersebut dihitung menggunakan rumus sebagai berikut :  
Tingkat Absensi =  $\frac{\text{Jumlah Karyawan Absen}}{\text{Hari Kerja}} \times 100\%$ . Tingkat absensi karyawan PT. Pembangunan Abadi Andalas Agung menunjukkan angka fluktuatif tingkat rata-rata absensi yang terjadi pada tahun 2016 hingga 2020 sebesar 7,184%. Tingkat Absensi ini melebihi dari tingkat toleransi perusahaan sebesar 5%. Hal ini dapat berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat absensi akan mempengaruhi rendahnya kinerja dari karyawan Hasley (2021)

Adanya sejumlah karyawan masuk dan keluar. Pada tahun 2016 jumlah karyawan awal tahun berjumlah 51 orang, adanya karyawan masuk 1 orang dengan tingkat LTO 1,9%. Pada tahun 2017 jumlah karyawan awal tahun adalah 52 orang dan adanya karyawan yang masuk 6 orang dengan tingkat LTO meningkat sebesar 10,9%. Pada tahun 2018 jumlah karyawan awal tahun berjumlah 58 orang dan adanya karyawan yang masuk 5 orang dengan tingkat LTO menurun sebesar 8,3%. Pada tahun 2019 jumlah karyawan awal tahun berjumlah 63 karyawan yang

keluar berjumlah 12 orang dengan tingkat LTO meningkat sebesar 21,1%. Pada tahun 2020 jumlah karyawan awal tahun berjumlah 51 karyawan yang keluar berjumlah 16 orang dengan tingkat LTO meningkat sebesar 37,21%. Berdasarkan perputaran karyawan atau keluar masuknya karyawan (LTO) pada PT. Pembangunan Abadi Andalas Agung tentu saja hal ini mengindikasikan bahwa semangat kerja karyawan menurun dan hal ini menjadi satu fenomena penting dalam perusahaan yang harus diperhatikan.

Bahwa kinerja karyawan PT. Pembangunan Abadi Andalas Agung Duri belum mencapai standar penilaian kinerja karyawan. Pada tahun 2016 sampai tahun 2020 dijelaskan bahwa terdapat lima unsur yang dinilai oleh pihak PT. Pembangunan Abadi Andalas Agung Duri mengenai perilaku kerja karyawan. Tabel 1 menunjukkan bahwa setiap unsur yang dinilai dalam penilaian kinerja karyawan mulai dari bekerja sesuai SOP, tanggung jawab, perhatian terhadap tugas, kualitas dan ketelitian kerja, kerja sama dan keterampilan kerja mengalami fluktuasi. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan kurang baik dan kinerja karyawan masih kurang maksimal pada setiap unsur dari standar penilaian kinerja perawat yang telah ditentukan oleh PT. Pembangunan Abadi Andalas Agung dengan angka 90. Jika hal ini dibiarkan akan berdampak pada kinerja karyawan pada tahun berikutnya.

Motivasi, disiplin kerja, dan semangat kerja yang efektif dapat meningkatkan efisiensi operasi, efektifitas organisasi dan kinerja. Penelitian Sitopu *et al* (2021) menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Kamania dan Riyanto (2020) menyatakan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Harahap dan Tirtayasa (2020) menyatakan motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Afandi dan Bahri (2020) menyatakan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Agus (2020) menyatakan motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Farisi *et al* (2020) menyatakan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Mardiyah *et al* (2019) menyatakan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Tampubolon *et al* (2016) menyatakan motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian Rozalia *et al* (2015) menyatakan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pembangunan Abadi Andalas Agung Di Kota Duri, Riau”**.

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah Semangat Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan?

### **Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
4. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

### **Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang terkait, antara lain :

1. Manfaat Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pola pikir dari penulis dan sekaligus memperoleh pengetahuan penulis dibangku perkuliahan dan sebagai awal informasi penelitian lanjutan, serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata 1 (satu) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan dalam melakukan langkah-langkah terkait guna menghadapi persaingan dan juga diharapkan dapat digunakan sebagai acuan upaya peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

3. Manfaat Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi dalam upaya pengembangan ilmu mengenai kinerja pada perusahaan dan berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang sedang melakukan kajian.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Scriber dalam Banta, English Dictionary dalam Djamoro & Aprizal (2019) menjelaskan kinerja berasal dari kata perform dengan beberapa entitas yaitu. (1) melakukan, menjelaskan, melaksanakan (*to do or carry of a execute*). (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban atau nazar (*to do discharge of fulfil as vow*). (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to excute or complete of an undrestan king*). (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*).

### Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

### Disiplin Kerja

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang didapat dan tujuan organisasi atau perusahaan akan tercapai.

### Semangat Kerja

Menurut Nitisemito dalam Darmawan (2013) menjelaskan bahwa semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja

yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

### Kerangka Penelitian

#### Keterkaitan Antara Motivasi, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja dengan Kinerja Karyawan

Sari, Muis, & Hamid (2012) motivasi itu sendiri merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Meskipun kemampuan dari pegawai maksimal disertai dengan kelengkapan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk melakukan pekerjaan tersebut maka pekerjaan itu tidak akan berjalan sebagaimana yang diharapkan. Sedangkan menurut Permansari (2013) motivasi merupakan sebuah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang. Baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya guna mencapai tujuan organisasi. Poniasih & Dewi (2015) motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi.

Disiplin kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengarahkan kehidupan manusia untuk meraih cita-citanya serta kesuksesan dalam bekerja, karena tanpa adanya kedisiplinan maka seseorang tidak mempunyai patokan tentang apa yang baik dan yang buruk dalam tingkah lakunya. The Liang Gie dalam Wukir (2013) menjelaskan disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan - peraturan yang telah ada dengan rasa senang. Hamali (2016) menjelaskan disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan

karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Leighen dalam Moekijat (2016) menjelaskan semangat kerja merupakan kemampuan sekelompok orang untuk berkerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Busro (2018) menjelaskan semangat kerja adalah kekuatan-kekuatan psikologis yang bersifat positif dan beraneka ragam yang mampu meningkatkan unjuk kerja karyawan yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

### **Keterkaitan antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan**

Chukwuma & Obiefuna (2014) menjelaskan motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Pamela & Oloko (2015) menjelaskan motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

### **Keterkaitan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan**

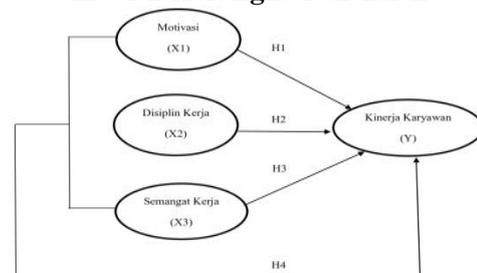
Mangkunegara (2017), menjelaskan bahwa disiplin sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sedangkan Singodimedjo dalam Sutrisno (2019) menyatakan

bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Dalam organisasi masih banyak karyawan yang terlambat, mengabaikan prosedur keselamatan, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukan atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya. Kadang perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun, oleh karena itu kedisiplinan sangat diperlukan dalam kondisi seperti ini.

### **Keterkaitan antara Semangat Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Nurjannah dkk (2013) menjelaskan semangat kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap usaha kerja sama sekelompok orang dalam suatu organisasi, semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi dan mempermudah perusahaan/instansi dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Lawrence dalam Sania, Kalpina, & Javed (2015) menjelaskan semangat kerja karyawan merupakan penggambaran emosi, kepuasan, dan sikap keseluruhan terhadap tempat kerja. Purwanto dalam Saputra (2015) menjelaskan semangat kerja merupakan sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan kerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian daripadanya.

**Gambar 1 Kerangka Penelitian**



Sumber : Mohammad Iman Tindow, Peggy A. Mekele Greis M. Sendow, 2014

Keterangan :

X1 = Motivasi

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Semangat Kerja

Y = Kinerja Karyawan

### **Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1: Diduga motivasi, disiplin kerja dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: Diduga semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Variabel Penelitian**

Variabel Penelitian menurut Sugiyono (2018) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

### **Variabel Independen**

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah Motivasi, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja.

### **Variabel Dependen**

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan Kinerja Karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini, metode penelitian yang dilakukan adalah dengan metode penelitian asosiatif, menurut Juliandi, Irfan, & Manurung (2015) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua

variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dalam penelitian ini akan mengumpulkan data sampel penelitian, sampel penelitian ini dikumpulkan melalui pengisian angket. Sehingga dalam penelitian ini diharapkan dapat mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pembangunan Abadi Andalas Agung Duri, Riau.

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Pembangunan Abadi Andalas Agung Duri Jl. Jenderal Sudirman No. 450, Duri, Mandau, Kabupaten Bengkalis, Riau. Penelitian ini dilakukan pada bulan April 2021 sampai dengan selesai.

### **Populasi**

Populasi diambil dari karyawan PT. Pembangunan Abadi Andalas Agung Duri yang berjumlah 35 orang.

### **Sampel**

Jumlah sampel yang diambil dari PT. Pembangunan Abadi Andalas Agung Duri adalah berjumlah 35 responden.

### **Jenis Data**

#### **1. Data Kuantitatif**

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan, yang termasuk data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu jumlah karyawan, absensi karyawan, labour turnover karyawan, standar kinerja karyawan dan kuesioner penelitian.

#### **2. Data Kualitatif**

Data kualitatif adalah data yang tidak berbentuk angka atau bilangan, yang termasuk data kualitatif pada penelitian ini yaitu sejarah singkat pendiriannya, struktur organisasi, visi dan misi.

## Sumber Data

### 1. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari responden yang berhubungan langsung dengan penelitian, seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuisioner dengan responden berdasarkan jawaban dari responden atas daftar pernyataan atau pertanyaan yang diajukan serta data-data lainnya diperoleh dari objek penelitian.

### 2. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh dari perusahaan sebagai tambahan dalam melengkapi penelitian yang meliputi data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi dan uraian tugas perusahaan, jumlah karyawan serta buku-buku yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Data dapat juga diperoleh melalui studi kepustakaan seperti bahan-bahan yang didapatkan dari jurnal dan artikel.

## Teknik Pengumpulan Data

### 1. Wawancara (*Interview*)

Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur, dan dapat dilakukan secara langsung dan tidak langsung, wawancara dapat juga dilakukan untuk mendapatkan masukan dari para karyawan yang berupa tanya jawab langsung antara peneliti dan responden.

### 2. Kuesioner

Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, Sugiyono (2018). Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan dari responden.

## Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam pengolahan data adalah :

## Analisis Deskriptif

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap indikator-indikator yang ditanyakan dalam kuisioner penelitian. Analisis deskriptif ini menguraikan dan mendeskripsikan data yang terkumpul terkait variabel yang diteliti. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

## Analisis Kuantitatif

Dalam penelitian ini model dan teknik data menggunakan pendekatan Analisis Regresi Linier Berganda yang diolah menggunakan instrumen program SPSS (*Statistical Aprogram Society Science*) versi 23 for windows.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif Variabel

#### 1. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dilihat tanggapan responden terhadap pernyataan tentang indikator variabel kinerja karyawan yang disebarkan kepada 35 karyawan PT. Pembangunan Abadi Andalas Agung Kota Duri, Riau, yang dimana tanggapan responden dengan rata-rata terendah terdapat pada pernyataan nomor 2 yaitu Saya mampu mengerjakan tugas sesuai dengan target yang ditentukan dengan skor 128 dan rata-rata 3,66 (Baik). Sedangkan tanggapan responden dengan jumlah tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 1 yaitu saya mengerjakan tugas dengan penuh ketelitian dengan skor 141 dan rata-rata 4,03 (Baik) dan pernyataan nomor 3 yaitu Saya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang dikerjakan dengan skor yang sama yaitu 141 dan rata-rata 4,03 (Baik). Berdasarkan dari keseluruhan pernyataan didapat nilai rata-rata sebesar 3,94 sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata keseluruhan variabel kinerja

karyawan sebesar 3,94 termasuk dalam kategori baik.

## 2. Motivasi (X1)

Dilihat tanggapan responden terhadap pernyataan dari indikator variabel motivasi, dimana tanggapan responden dengan rata-rata terendah terdapat pada pernyataan nomor 5 yaitu Saya dapat menjalin hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan dengan skor 110 dan rata-rata 3,14 yang termasuk kategori Cukup Baik. Pernyataan tertinggi terdapat pada nomor 2 yaitu Kebijakan perusahaan berupa bonus dan pinjaman sangat meringankan beban ekonomi saya dengan skor 125 dan rata-rata 3,57 dan nomor 4 yaitu Saya mendapat jaminan keamanan kerja berupa asuransi kecelakaan kerja dengan skor 125 dan rata-rata 3,57 yang termasuk dalam kategori Baik. Berdasarkan dari keseluruhan pernyataan didapat nilai rata-rata sebesar 3,43 sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata keseluruhan variabel motivasi sebesar 3,43 termasuk dalam kategori baik.

## 3. Disiplin Kerja (X2)

Dilihat tanggapan responden terhadap pernyataan dari indikator variabel disiplin kerja, dimana tanggapan responden dengan rata-rata terendah terdapat pada pernyataan nomor 4 yaitu selalu hadir tepat waktu pada jam kerja dengan nilai skor 112 dan rata-rata 3,2 yang termasuk kategori cukup baik. Pernyataan terendah selanjutnya pada pernyataan nomor 3 yaitu adanya tindakan disipliner terhadap karyawan yang gagal memenuhi sejumlah standar yang ditentukan dengan nilai skor 115 dan rata-rata 3,29 yang termasuk kategori cukup baik. Sedangkan tanggapan responden tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 5 yaitu Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan benar dan tepat waktu dengan nilai skor 130 dan rata-rata 3,71 dengan kategori baik.

Berdasarkan dari keseluruhan pernyataan didapat nilai rata-rata sebesar 3,49 sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata keseluruhan variabel disiplin kerja sebesar 3,49 termasuk dalam kategori baik.

## 4. Semangat Kerja (X3)

Dilihat tanggapan responden terhadap pernyataan dari indikator variabel semangat kerja, dimana tanggapan responden dengan rata-rata terendah terdapat pada pernyataan nomor 4 yaitu saya harus selalu memikirkan pekerjaan saya setiap saat dengan nilai skor 118 dan rata-rata 3,37 yang termasuk kategori cukup baik. Sedangkan tanggapan responden tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 3 yaitu saya selalu berhati-hati dengan alat alat perusahaan dengan nilai skor 130 dan rata-rata 3,71 dengan kategori baik. Berdasarkan dari keseluruhan pernyataan didapat nilai rata-rata sebesar 3,51 sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata keseluruhan variabel semangat kerja sebesar 3,51 termasuk dalam kategori baik.

## Hasil Pengujian Instrumen Penelitian Uji Validitas

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
Kinerja	Y.1	0,597	0,344	Valid
	Y.2	0,710	0,344	Valid
	Y.3	0,622	0,344	Valid
	Y.4	0,542	0,344	Valid
	Y.5	0,734	0,344	Valid
Motivasi	X1.1	0,778	0,344	Valid
	X1.2	0,750	0,344	Valid
	X1.3	0,694	0,344	Valid
	X1.4	0,758	0,344	Valid
	X1.5	0,894	0,344	Valid
Disiplin Kerja	X2.1	0,592	0,344	Valid
	X2.2	0,683	0,344	Valid
	X2.3	0,595	0,344	Valid
	X2.4	0,646	0,344	Valid
	X2.5	0,657	0,344	Valid
Semangat Kerja	X3.1	0,701	0,344	Valid
	X3.2	0,645	0,344	Valid
	X3.3	0,794	0,344	Valid
	X3.4	0,792	0,344	Valid
	X3.5	0,718	0,344	Valid
	X3.6	0,769	0,344	Valid

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa 5 item pernyataan pada

variabel kinerja (Y) semuanya dinyatakan valid, 5 item pernyataan pada variabel motivasi (X1) semuanya dinyatakan valid, 5 item pertanyaan pada disiplin kerja (X2) semuanya dinyatakan valid. 6 item pertanyaan pada variabel semangat kerja (X3) semuanya dinyatakan valid dan hal ini karena nilai r hitung dari setiap pertanyaan lebih besar dari pada r tabel (0,344). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang digunakan dalam kuesioner valid atau layak digunakan untuk mengukur variabel yang ingin diukur dalam penelitian ini.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Kinerja Karyawan	0,635	0,6	Reliabel
Motivasi	0,833	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,624	0,6	Reliabel
Semangat Kerja	0,832	0,6	Reliabel

Sumber : Data Olahan,2022

Dari tabel 2 dapat diperlihatkan bahwa hasil pengujian nilai reliabilitas seluruh variabel lebih besar dari 0,6. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas Data

**Tabel 3 Uji Normalitas Data**  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,41306102
Most Extreme Differences	Absolute	,117
	Positive	,117
	Negative	-,068
Test Statistic		,117
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

- Test Distribution is Normal
- Calculated from data
- Lilliefors Significance Correction
- This is a lower bound of the true significance

Sumber : Data Olahan,2022

Berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel 3 diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,200 > 0,05$ . Dengan demikian dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Multikolinearitas

**Tabel 4 Uji Multikolinieritas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi_X1	,695	1,438
	Disiplin_X2	,706	1,416
	Semangat_Kerja_X3	,965	1,037

Sumber : Data Olahan,2022

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai VIF seluruh variabel bebas  $< 10$  dan tolerance  $> 0,10$ . Sehingga dapat diartikan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas.

### 2. Heteroskedastisitas

**Tabel 5 Uji Heteroskedastisitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,989	1,336		2,986	,005
Motivasi_X1	,035	,055	,126	,638	,528
Disiplin_X2	-,113	,064	-,348	-1,766	,087
Semangat_Kerja_X3	-,073	,043	-,283	-1,680	,103

a. Dependent Variable: REABS

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan uji glejser diatas, diketahui bahwa seluruh variabel independen tidak signifikan terhadap absolut residual (0,528 ; 0,087 dan 0,103  $> 0,05$ ). Dengan demikian dapat diartikan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

## Teknik Analisis Data

### 1. Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,310	2,350		3,536	,001
Motivasi_X1	,214	,097	,345	2,197	,036
Disiplin_X2	,251	,113	,346	2,219	,034
Semangat_Kerja_X3	,166	,076	,291	2,179	,037

a. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan Tabel 6 diatas diperoleh persamaan regresi dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Persamaan Regresi Berganda :**

$$Y = 8,310 + 0,214 X1 + 0,251 X2 + 0,166 X3 + e$$

### 2. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji Secara Simultan (Uji F)

**Tabel 7 Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59,654	3	19,885	9,080	,000 <sup>b</sup>
	Residual	67,889	31	2,190		
	Total	127,543	34			

b. Dependent Variable: Kinerja

c. Predictors: (Constant), Semangat\_Kerja, Disiplin\_Kerja, Motivasi

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari Tabel 7 diatas diperoleh F hitung sebesar 9,080 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut :

$$\begin{aligned} F \text{ tabel} &= n - k - 1 ; k \\ &= 35 - 3 - 1 ; 3 \\ &= 31 ; 3 \\ &= 2,911 \end{aligned}$$

Keterangan

n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

l : konstanta

Dengan demikian diketahui F hitung (9,080) > F tabel (2,911) dengan sig. (0,0000) < 0,05. Artinya adalah

bahwa variabel variabel motivasi, disiplin kerja dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

#### b. Uji Secara Parsial (Uji t)

**Tabel 8 Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,310	2,350		3,536	,001
Motivasi_X1	,214	,097	,345	2,197	,036
Disiplin_X2	,251	,113	,346	2,219	,034
Semangat_Kerja_X3	,166	,076	,291	2,179	,037

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan, 2022

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan persamaan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} T \text{ tabel} &= n - k - 1 ; \alpha/2 \\ &= 35 - 3 - 1 ; 0,05/2 \\ &= 31 ; 0,025 \\ &= 2,040 \end{aligned}$$

Keterangan

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

l = konstanta

#### c. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,684 <sup>a</sup>	,468	,416	1,480

a. Predictors: (Constant), Semangat\_Kerja\_X3, Disiplin\_X2, Motivasi\_X1

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan\_Y

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 9 diatas diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,468. Artinya adalah bahwa persentase pengaruh variabel motivasi, disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja adalah sebesar 46,8%. Sedangkan sisanya 53,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Semangat kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, pengujian hipotesis 1 (H1) menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal ini dapat dilihat dari  $F$  hitung ( $9,080$ )  $>$   $F$  tabel ( $2,911$ ) dengan sig. ( $0,0000$ )  $<$   $0,05$ . Dengan demikian maka H1 diterima.

### **Pengaruh Motivasi Secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari  $t$  hitung ( $2,197$ )  $>$   $t$  tabel ( $2,040$ ) atau sig. ( $0,036$ )  $<$   $0,05$ . Yang artinya bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. dengan demikian H2 diterima.

### **Pengaruh Disiplin kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari  $t$  hitung ( $2,219$ )  $>$   $t$  tabel ( $2,040$ ) atau sig. ( $0,034$ )  $<$   $0,05$ . Artinya bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan demikian maka H3 diterima.

### **Pengaruh Semangat Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari  $t$  hitung ( $2,179$ )  $>$   $t$  tabel ( $2,040$ ) atau sig. ( $0,037$ )  $<$   $0,05$ . Artinya bahwa variabel semangat kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan demikian maka H4 diterima.

## SIMPULAN DAN SARAN

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah penulis lakukan sebelumnya, maka pada bab ini dapat diambil kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Motivasi, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena dengan adanya tujuan yang jelas dalam bekerja, hubungan kerja yang saling mendukung serta bertanggung jawab tinggi dalam bekerja maka dapat tercapailah kinerja karyawan.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena dengan adanya hubungan yang saling mendukung terhadap semua pihak perusahaan dan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan maka dapat tercapailah kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena karyawan selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang dilakukan pada saat bekerja maka dapat tercapailah kinerja karyawan
4. Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. karena dengan semakin tinggi semangat kerja seseorang dalam bekerja maka akan semakin meningkat pula kinerjanya.

### **Saran**

Adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan harus lebih meningkatkan lagi kinerja yang dimiliki karyawan untuk menjalankan tugasnya pada perusahaan tersebut agar efektivitas

- kerja karyawan dapat ditingkatkan lagi. Selain itu, juga dapat membuat karyawan lebih menguasai dalam melaksanakan pekerjaannya. pemimpin perusahaan harus lebih mampu membangun kekuatan tim dalam bekerja, karena jenis pekerjaan yang ada pada perusahaan tersebut adalah kerja yang membutuhkan interaksi dengan sesama rekan kerja, dengan kekuatan tim yang solid maka kinerja karyawan akan lebih baik lagi.
2. Perusahaan harus lebih memperhatikan lagi semangat kerja para karyawan dalam menjalankan tugasnya agar efektivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan lagi. Selain itu, perusahaan juga harus memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperbaiki semangat bekerja agar lebih menguasai bidang yang menjadi tanggung jawabnya.
  3. Perusahaan harus lebih memaksimalkan motivasi karyawan. Perusahaan diharapkan mampu memperhatikan Hubungan baik atasan dan sesama karyawan terciptanya suasana yang harmonis sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja dengan begitu motivasi karyawan dalam bekerja meningkat juga.
  4. Untuk memaksimalkan disiplin kerja karyawan di PT. Pembangunan Abadi Andalas Agung Duri, Riau. Perusahaan diharapkan mampu memperhatikan absensi karyawan dengan memperketat peraturan yang ada serta mampu dalam memperhatikan tugas karyawan agar selalu bekerja sesuai SOP yang ditetapkan perusahaan.
  5. Untuk penulis selanjutnya, diharapkan agar menggunakan variabel bebas yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini seperti Motivasi, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja untuk mengetahui

bagaimana pengaruh yang signifikan pada variabel-variabel tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A & Bahri, S. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2). <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/maneggio>
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Anoraga, Panji. 2014. Psikologi Kerja. Jakarta : Rineka Cipta
- Darmawan, Didit. 2013. Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Surabaya: Pena Semesta.
- Darmawan, D. (2014). Pengaruh Kompetensi Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 1(1), 1–14.
- Dewi, K. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Medan. <https://repository.usu.ac.id/handle/123456789/1861>.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Ghozali, Imam 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit

- Universitas Diponegoro,  
Semarang.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25* (9th ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.  
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hartatik, Puji Indah. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Suka Buku
- Hasibuan, Malayu S.P, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Indah Mariani, L. M., & Sariyathi, N. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(7), 244999.
- Juliandi A, Irfan, Manurung S. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, A. P., & Octorend, T. R. (2015). Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). *Universal Journal of Management*, 3(8), 318–328.  
<https://doi.org/10.13189/ujm.2015.030803>
- Murdani. 2012. Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dept. HRD (Human Resource Development) PT. Pulp and Paper Pangkalan Kerinci. Skripsi. Pekanbaru: Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif.
- Nurjannah. 2013. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Tetap pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pola Kerja Sama Luwu. *Jurnal Equilibrium* 3 (2):207-212.
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2), 1–8.  
<https://www.neliti.com/id/publications/86280/pengaruh-motivasi-kerja-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-studi-kasus>
- Sendow, G., Mekel, P., & Tindow, M. I. (2014). Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Calaca. *Jurnal Riset Ekonomi*,

*Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(2), 1594–1606.

Sujarweni, Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

Sutrisno, Edy 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Wukir, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*, Cetakan I, Multi Presindo, Yogyakarta.