

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT INDAH KIAT PULP & PAPER**

**Bachtiar Arifudin Husain**  
**Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang**  
*dosen01773@unpam.ac.id*

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja, disiplin kerja terhadap kinerja serta pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif Asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu dengan mendeskripsikan keadaan responden serta deskripsi variabel penelitian dalam tabel frekuensi dan presentase dari hasil penyebaran kuesioner tersebut dengan melalui prosedur analisis data. Sifat penelitian dalam penelitian ini populasi sebanyak 57 orang dan sampel sebanyak 57 orang menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, koefisien korelasi, koefisien determinasi, regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, uji signifikansi (uji t) dan Uji F.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja, dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $10.141 > 2.005$ . Koefisien Korelasi sebesar 0.807 yang artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara motivasi dan kinerja. Dan kontribusi  $R^2$  (R Square) sebesar 65,2%. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja, dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $9.884 > 2.005$ . Koefisien korelasi sebesar 0.800 yang artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja dan kinerja. Dan  $R^2$  (R Square) sebesar 64,0%. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja, dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $64.959 > 3.17$ . Koefisien korelasi sebesar 0.840 yang artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama. Dan kinerja dan  $R^2$  (R Square) sebesar 70,6%.

***Kata kunci : Motivasi kerja, Disiplin Kerja, Kinerja***

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi, tingkat persaingan antar perusahaan semakin ketat, untuk dapat bertahan dan berkembang menjadi perusahaan yang unggul, perusahaan harus memiliki kekuatan untuk dapat terus maju dan menghadapi tantangan. Banyak faktor yang menjadi penentu keberhasilan suatu perusahaan dalam menghadapi persaingan tersebut. Baik sumber daya yang kompetitif, sistem informasi, sistem pemasaran, keuangan dan sistem teknologi yang canggih.

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006:101) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor Motivasi. Menurut Edy Sutrisno (2013:109), Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap yang mendorong aktivitas tersebut. Robbins dalam Wibowo (2007:378) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan.

Demikian halnya dengan PT. Indah Kiat Pulp & Paper.Tbk (Sinar Mas Group) adalah perusahaan yang bergerak dibidang pulp & paper yang berlokasi di jalan Raya Serpong KM.8 Tangerang Selatan. Jumlah karyawan PT. Indah Kiat Pulp & Paper.Tbk (Sinar Mas Group) adalah sebanyak 57 orang yang terdiri dari karyawan shift 45 orang dan non shift 12 orang. Dimana aktifitas karyawan non shift adalah mengontrol laporan, dan absensi karyawan. Sedangkan aktifitas karyawan non shift mengontrol jumlah produksi. Permasalahan yang terjadi pada perusahaan tersebut diantaranya adalah kinerja karyawan belum optimal, motivasi kerja karyawan menurun, masih banyak karyawan yang tidak disiplin, kurangnya rasa tanggungjawab karyawan terhadap pekerjaannya, karyawan tidak merasa puas dengan besaran kompensasi yang diterima, menurunnya semangat kerja karyawan, dan kurangnya ketegasan dalam pemberian sanksi hukum. Sumber : HRD PT. Indah Kiat Pulp & Paper, 2017.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, motivasi kerja dan disiplin kerja memegang peranan yang sangat penting dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper”**

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper?

## **C. Pembatasan Masalah**

Mengingat begitu luasnya ruang lingkup dalam penelitian ini, maka penulis membatasi permasalahan pada:

1. Yang dimaksud motivasi kerja dalam penelitian ini adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi.
2. Yang dimaksud disiplin kerja dalam penelitian ini adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, indikator tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.
3. Yang dimaksud kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, konsistensi karyawan, kerjasama, dan sikap karyawan.
4. Tempat penelitian adalah karyawan PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk (Sinar Mas Group) yang beralamat di Jalan Raya Serpong KM.8 Tangerang Selatan

## **D. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper.

## **E. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Bagi instansi  
Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi PT. Indah Kiat Pulp & Paper, terutama mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi akademis  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
- c. Bagi pihak lain  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Sumber Daya Manusia**

Hasibuan (2013:244), sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Sumber daya manusia adalah seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Serta merupakan salah satu unsur masukan (*input*) yang bersama unsur lainnya seperti modal, bahan, mesin dan metode atau teknologi yang diubah menjadi keluaran (*output*) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan, Rivai (2013:6).

Hasibuan (2009:1) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Dari beberapa pengertian diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan individu dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai anggota organisasi harus dapat dengan baik menciptakan hubungan yang fleksibel dan mampu untuk mencapai tujuan dari perusahaan atau organisasi agar mendapatkan pendapatan, mengembangkan, mengevaluasi dan memelihara karyawan dalam jumlah dan mutu yang tepat.

### **B. Motivasi**

Maslow dalam Mangkunegara (2005:94) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Adair (2007:192) motivasi adalah apa yang membuat orang melakukan sesuatu, tetapi arti yang lebih penting dari kata ini adalah bahwa motivasi adalah apa yang membuat orang benar-benar berusaha dan mengeluarkan energi demi apa yang mereka lakukan.

Robbins dalam Wibowo (2007:378) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Menurut Sardiman (2006:73).

Dari pengertian maupun definisi motivasi para menurut ahli diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

### **C. Disiplin Kerja**

Hasibuan (2009:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran itu sendiri merupakan sikap seseorang yang secara sukaela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga karyawan akan menaati dan mematuhi peraturan yang dibuat dengan baik bukan atas paksaan yang berlaku. Sedangkan kesadaran itu sendiri ialah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

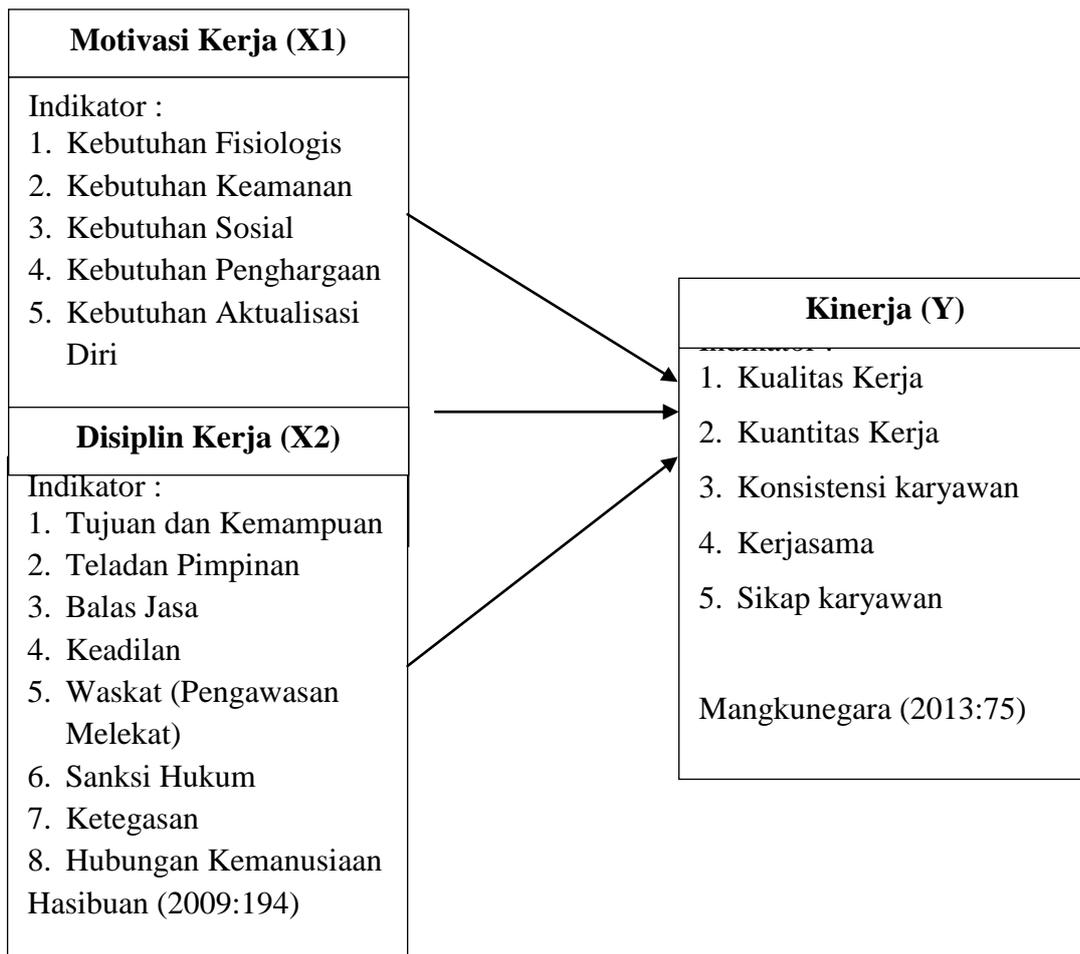
Menurut Indah Puji Hartatik (2014:184) Disiplin merupakan suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Menurut Sulistiyani (2009:290) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi.

## F. Kerangka Berpikir

Motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, indikator tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, konsistensi karyawan, kerjasama, dan sikap karyawan.



**Gambar 1.1 Kerangka Berpikir**

## G. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2011:13) mengatakan bahwa Hipotesis adalah suatu kesimpulan berpikir yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai dibuktikan dari hasil penelitian. Hipotesis merupakan jawaban masalah sementara terhadap rumusan masalah penelitian.

Adapun rumusan hipotesis dalam penelitian ini antara lain :

Ho :  $\beta_1 = 0$  : Terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja Karyawan secara parsial PT. Indah Kiat Pulp & Paper.Tbk (Sinar Mas Group) Tangerang.

- Ha :  $\beta_1 \neq 0$  : Tidak terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja Karyawan secara parsial PT. Indah Kiat Pulp & Paper.Tbk (Sinar Mas Group) Tangerang.
- Ho :  $\beta_2 = 0$  : Terdapat pengaruh antara Displin Kerja Karyawan secara parsial PT. Indah Kiat Pulp & Paper.Tbk (Sinar Mas Group) Tangerang.
- Ha :  $\beta_2 \neq 0$  : Tidak terdapat pengaruh antara Displin Kerja Karyawan secara parsial PT. Indah Kiat Pulp & Paper.Tbk (Sinar Mas Group) Tangerang.
- Ho :  $\beta_3 = 0$  : Terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja Dan Displin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan secara simultan PT. Indah Kiat Pulp & Paper.Tbk (Sinar Mas Group) Tangerang.
- Ha :  $\beta_3 \neq 0$  : Tidak terdapat pengaruh Motivasi Kerja Dan Displin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan secara simultan PT. Indah Kiat Pulp & Paper.Tbk (Sinar Mas Group) Tangerang

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen Penelitian

#### 1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial Pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper

##### a. Analisa Kuantitatif

##### 1) Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Analisis uji validitas dari variabel Motivasi Kerja (X1) menggunakan komputer program SPSS Versi 22 *for windows input* data variabel Motivasi Kerja yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 57 dengan jumlah soal sebanyak 10 pernyataan.

**Tabel 4.10**  
**Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)**

Pernyataan	Motivasi Kerja ( X1)		
	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,736	0,300	Valid
2	0,608	0,300	Valid
3	0,637	0,300	Valid
4	0,659	0,300	Valid
5	0,605	0,300	Valid
6	0,733	0,300	Valid
7	0,638	0,300	Valid
8	0,691	0,300	Valid
9	0,745	0,300	Valid
10	0,640	0,300	Valid

*Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 22, 2017*

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X1) seluruh item terbukti valid, karena nilai  $r_{hitung}$  yang dihasilkan lebih besar dari pada nilai  $r_{tabel}$ .

## 2) Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Tabel 4.11

### Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X1) Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,857	10

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 22

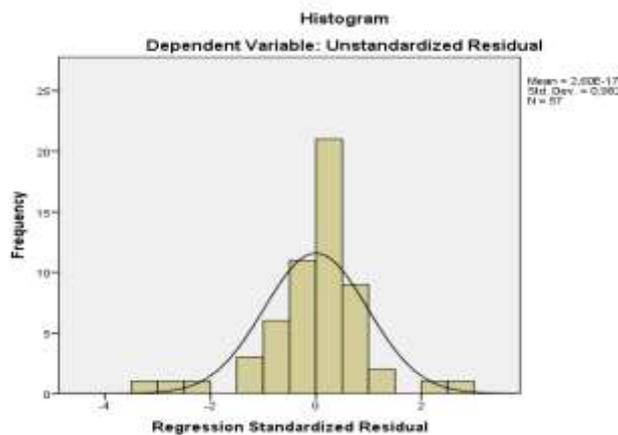
Dari tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa variabel Motivasi Kerja dikatakan reliabel, karena nilai  $r_{ca}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ .

## 3) Uji Statistik

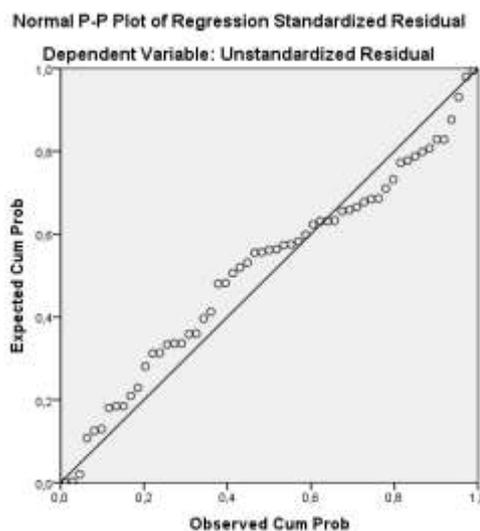
### a. Secara Parsial

- Uji Asumsi Klasik
- Uji Normalitas

Uji normalitas untuk menguji distribusi data yang akan dianalisis menyebar normal. Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi normal baik secara multivarian maupun univarian. Berikut grafik hasil normalitas instrument yang digunakan :



Berdasarkan gambar 4.2 diatas dapat dilihat bahwa terbentuk kurva standar, hal ini menandakan data terdistribusi normal.



dari gambar 4.3 diatas dapat terlihat pola penyebaran data dimana yang berbentuk titik atau lingkaran kecil menyebar mengikuti garis lurus diagonal disekitar diagram. Maka dapat disimpulkan bahwa data residu dari variabel independen Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja (Y), yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal. Dengan demikian uji normalitas menunjukkan terpenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 4.12**  
**Kolmogrov-Smirnov Test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,39004599
Most Extreme Differences	Absolute Positive	,111
	Negative	-,111
Kolmogorov-Smirnov Z		,840
Asymp. Sig. (2-tailed)		,480

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 4.12 diatas nilai signifikansi (2-tailed) sebesar 0.480 menunjukkan berarti data residu terdistribusi normal dengan angka signifikansi Kolmogorov-Smirnov > 0,05.

- **Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 4.13**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-,718	2,104		-,341	,734
	MOTIVASI_KERJA	,058	,094	,148	,618	,539
	DISIPLIN_KERJA	,003	,079	,009	,037	,971

a. Dependent Variable: res2

*Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 22, 2017*

Nilai signifikan Motivasi Kerja sebesar 0,539, Disiplin Kerja sebesar 0,971. Karena nilai signifikan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja lebih besar dari 0.05 maka dapat dinyatakan tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

- Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.14**  
**Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1 (Constant)	6,431	3,065		2,098	,041		
MOTIVASI_KERJA	,479	,137	,461	3,500	,000	,314	3,188
DISIPLIN_KERJA	,365	,115	,418	3,176	,000	,314	3,188

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 22, 2017

Dasar pengambilan keputusan :

1. Jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas di antara variabel bebas.
  2. Jika nilai VIF > 10 maka terjadi gejala multikolinieritas di antara variabel bebas.
- Dari tabel 4.14 diatas, dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk Motivasi Kerja sebesar 3,188, nilai VIF untuk Disiplin Kerja sebesar 3.188. Artinya, nilai VIF lebih kecil dari pada 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas di antara variabel bebas.

- AutoKorelasi

Autokorelasi digunakan untuk melihat apakah ada pengaruh berdasarkan variabel-variabel dalam modelnya dalam selang waktu, untuk mengetahui apakah terdapat autokorelasi atau tidak, dapat kita lihat dalam tabel 4.15 sebagai berikut:

**Tabel 4.15**  
**Uji Auto Korelasi**

Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
2.434	2.129

Sumber : SPSS (diolah Peneliti)

Berdasarkan tabel hasil 4.15 hasil uji autokorelasi menunjukkan angka *durbin watsons besar* 2,129, nilai ini akan dibandingkan dengan tabel DW dengan jumlah observasi (n)=57, jumlah variabel independen (k)=2 dan tingkat signifikansi 0,05 di dapat nilai  $d_l = 1,500$  dan nilai  $d_u = 1,645$ . Oleh karena nilai  $DW = 2,129$  berada diatas nilai  $d_u = 1,645$  namun dibawah nilai  $(4 - d_u) = (1,645 < 2,129 < 2,355)$ , karena berada diantara nilai  $d_u$  dan  $4 - d_u$  ( $d_u < d < 4 - d_u$ ) maka dapat disimpulkan tidak adanya auto korelasi positif atau negatif dalam model regresi.

#### 4) Persamaan Regresi Linier Sederhana

**Tabel 4.16**  
**Regresi Linier Sederhana Variabel X1 terhadap Y**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,971	3,303		2,111	,039
1 MOTIVASI_KE RJA	,840	,083	,807	10,141	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 22, 2017

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, maka persamaan regresi linier sederhananya adalah sebagai berikut :

$$Y = 6,971 + 0,840 X_1$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta intersep sebesar 6.971, merupakan konstanta (a). Menyatakan bahwa kalau  $X=0$ , maka nilai  $Y= 6.971$
- 2) Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) adalah sebesar 0.840. Hal ini berarti jika motivasi kerja naik 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0.840.

#### 5) Korelasi Product Moment

**Tabel 4.17**  
**Uji Koefisien Korelasi Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y)**  
**Model Summary**

Model	R
1	,807 <sup>a</sup>

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI\_KERJA

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 22, 2017

Berdasarkan tabel 4.17 diatas diperoleh angka R (koefisien korelasi) sebesar 0.807. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara motivasi kerja terhadap kinerja.

#### 6) Koefisien Determinasi

**Tabel 4.18**  
**Uji Determinasi**  
**Model Summary**

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,807 <sup>a</sup>	,652	,645	2,627

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI\_KERJA

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 22, 2017

Hasil dari nilai  $R^2$  (R Square) sebesar 0.652. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 65,2% Motivasi Kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap Kinerja,

sedangkan sisanya sebesar 34,8 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 7) Uji Hipotesis (uji t)

**Tabel 4.19**  
**Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,971	3,303		2,111	,039
MOTIVASI_KERJA	,840	,083	,807	10,141	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : *Pengolahan Data SPSS versi 22, 2017*

Berdasarkan hasil tabel 4.19 diatas dengan menggunakan perhitungan analisis SPSS Versi 22, maka nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 10.141, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 57$  adalah sebesar 2.005. Jadi karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $10.141 > 2.005$ , nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.050 dengan demikian  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel motivasi kerja (X1) terhadap kinerja (Y).

### b. Analisa Deskriptif

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut  $Y = 6,971 + 0,840X_1$  artinya jika motivasi kerja naik 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.840. Korelasi product moment sebesar  $r = 0.807$  artinya terjadi hubungan yang sangat kuat antara motivasi kerja terhadap kinerja. Koefisien determinasi sebesar 65,2% dan uji hipotesis menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $10.141 > 2.005$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja (X1) terhadap kinerja (Y).

## 2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial Pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper

### a. Analisa Kuantitatif

#### 1) Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Analisis uji validitas dari variabel Disiplin Kerja (X2) menggunakan komputer program SPSS Versi 22 *for windows input* data variabel Disiplin Kerja yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 57 dengan jumlah soal sebanyak 10 pernyataan.

**Tabel 4.20**  
**Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)**

Pernyataan	Disiplin Kerja ( X2)		
	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,396	0,300	Valid

2	0,481	0,300	Valid
3	0,397	0,300	Valid
4	0,597	0,300	Valid
5	0,631	0,300	Valid
6	0,773	0,300	Valid
7	0,820	0,300	Valid
8	0,792	0,300	Valid
9	0,790	0,300	Valid
10	0,814	0,300	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 22, 2017

Berdasarkan tabel 4.20 diatas dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X2) seluruh item terbukti valid, karena nilai  $r_{hitung}$  yang dihasilkan lebih besar dari pada nilai  $r_{tabel}$ .

## 2) Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel 4.21

### Uji Validitas Disiplin Kerja (X2) Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,851	10

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 22

Dari tabel 4.21 diatas dapat dilihat bahwa variabel Disiplin Kerja dikatakan reliabel, karena nilai  $r_{ca}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ .

## 3) Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Tabel 4.22

### Uji regresi variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,902	2,893		4,114	,000
DISIPLIN_KERJA	,697	,071	,800	9,884	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 22, 2017

Berdasarkan tabel 4.22 diatas, maka persamaan regresi linier sederhananya adalah sebagai berikut :

$$Y = 11.902 + 0.697X_2$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta intersep sebesar 11.902 merupakan konstanta (a). Menyatakan bahwa kalau  $X=0$ , maka nilai  $Y= 11.902$
- 2) Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) adalah sebesar 0.697. Hal ini berarti jika disiplin kerja naik 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0.697.

#### 4) Uji Koefisien Korelasi Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ )

**Tabel 4.23**

##### **Uji Koefisien Korelasi Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ )**

###### **Model Summary**

Model	R
1	,800 <sup>a</sup>

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI\_KERJA

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 22, 2017

Berdasarkan tabel 4.23 diatas diperoleh angka R (koefisien korelasi) sebesar 0.800. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja.

#### 5) Uji Koefisien Determinasi Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ )

**Tabel 4.24**

##### **Uji Determinasi Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ )**

###### **Model Summary**

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,800 <sup>a</sup>	,640	,633	2,671

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN\_KERJA

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 22, 2017

Hasil dari nilai  $R^2$  (R Square) sebesar 0.640. Hal ini menunjukan bahwa sebesar 64% Disiplin Kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap Kinerja, sedangkan sisanya sebesar 36% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6) Uji Hipotesis (uji t) Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Tabel 4.25

Uji t Disiplin Kerja terhadap Kinerja  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,902	2,893		4,114	,000
DISIPLIN_KERJA	,697	,071	,800	9,884	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 22, 2017

Berdasarkan hasil tabel 4.25 diatas dengan menggunakan perhitungan analisis SPSS Versi 22, maka nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 9.884, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n=57$  adalah sebesar 2.005. Jadi karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $9.884 > 2.005$ , nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05 dengan demikian  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).

**b. Analisa Deskriptif**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut  $Y = 11,902 + 0,697X_2$  artinya jika disiplin kerja naik 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,697. Korelasi product moment sebesar  $r = 0.800$  artinya terjadi hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja terhadap kinerja. Koefisien determinasi sebesar 64% dan uji hipotesis menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $9.884 > 2.005$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja.

**3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan Pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper.**

**a. Analisa Kuantitatif**

**1) Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)**

Tabel 4.26

Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	Kinerja (Y)		
	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,690	0,300	Valid
2	0,763	0,300	Valid
3	0,759	0,300	Valid
4	0,754	0,300	Valid
5	0,733	0,300	Valid
6	0,546	0,300	Valid
7	0,487	0,300	Valid

8	0,477	0,300	Valid
9	0,535	0,300	Valid
10	0,372	0,300	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 22, 2017

Berdasarkan tabel 4.26 diatas dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Kinerja (Y) seluruh item terbukti valid, karena nilai  $r_{hitung}$  yang dihasilkan lebih besar dari pada nilai  $r_{tabel}$ .

## 2) Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.27

### Uji Validitas Variabel Kinerja (Y) Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,820	10

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 22

Dari tabel 4.27 diatas dapat dilihat bahwa variabel Kinerja dikatakan reliabel, karena nilai  $r_{ca}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ .

## 3) Uji Regresi Linier Berganda Variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Tabel 4.28

### Uji regresi berganda variabel X1, X2 terhadap Y Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,431	3,065		2,098	,041
MOTIVASI_KERJA	,479	,137	,461	3,500	,000
DISIPLIN_KERJA	,365	,115	,418	3,176	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 22, 2017

Berdasarkan tabel 4.28 diatas, maka persamaan regresi linier bergandanya adalah sebagai berikut :

$$Y = 6.431 + 0.479 X_1 + 0.365 X_2$$

Dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta intersep sebesar 6.431 merupakan nilai konstanta (a)
- Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja adalah sebesar 0.479. Hal ini berarti jika variabel Motivasi Kerja naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Kinerja sebesar 0.479, dengan asumsi variabel Disiplin Kerja dianggap konstan.

- c. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja adalah sebesar 0.365. Hal ini berarti jika variabel Disiplin Kerja naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Kinerja sebesar 0.336, dengan asumsi variabel Motivasi Kerja dianggap konstan.

#### **b. Analisa Deskriptif**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut  $Y = 6.431 + 0.479 X_1 + 0.365 X_2$  artinya jika variabel motivasi kerja naik 1 satuan akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0.479, dengan asumsi variabel disiplin kerja dianggap konstan dan jika variabel disiplin kerja naik 1 satuan akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0.336, dengan asumsi variabel motivasi kerja dianggap konstan. Korelasi product moment sebesar  $r = 0.840$  artinya terjadi hubungan yang sangat kuat antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja. Koefisien determinasi sebesar 70,6% dan uji hipotesis menunjukkan nilai  $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$  yaitu  $64.959 > 3.17$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper, maka penulis menyimpulkan sebagai berikut :

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja secara parsial pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper sudah baik. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja terhadap Kinerja adalah sebesar 0.840. Hal ini berarti jika motivasi kerja naik 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0.840. Koefisien Korelasi sebesar 0.807 menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja. Hasil  $R^2$  (R Square) menunjukkan bahwa sebesar 65,2% Motivasi Kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap Kinerja, sedangkan sisanya sebesar 34,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $10.141 > 1.673$ .
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja secara parsial pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper sudah baik. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja terhadap Kinerja adalah sebesar 0.697. Hal ini berarti jika disiplin kerja naik 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0.697. Koefisien korelasi sebesar 0.800 menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja.  $R^2$  (R Square) menunjukkan bahwa 64,0% Disiplin Kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap Kinerja, sedangkan sisanya sebesar 36,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel disiplin kerja terhadap Kinerja karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $9.884 > 1.673$ .
3. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari regresi berganda  $Y = 6.431 + 0.479 X_1 + 0.365 X_2$ . Koefisien korelasi sebesar sebesar 0.840 menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara Motivasi kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja. Hasil  $R^2$  (R Square) menunjukkan bahwa sebesar 70,6% Motivasi kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh terhadap Kinerja, sedangkan sisanya sebesar

29,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja dan variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja (Y), karena nilai  $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$  yaitu  $64.959 > 3.17$ .

## B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan di atas dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis jawaban Kuesioner, disarankan agar Manajemen PT. Indah Kiat Pulp & Paper meningkatkan aktualisasi diri karyawan agar dapat bertindak tegas terhadap pekerjaan.
2. Dari hasil analisis jawaban Kuesioner, disarankan agar Manajemen PT. Indah Kiat Pulp & Paper meningkatkan Hubungan kemanusiaan yang harmonis sesama karyawan dan atasan.
3. Dari hasil analisis jawaban Kuesioner, disarankan agar Manajemen PT. Indah Kiat Pulp & Paper lebih meningkatkan kerja sama antar sesama karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'aruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta, Aswanda Pressindo.
- Abdul, Muhid. 2012. *Analisis Statistik*. Zifatama, Sidoarjo.
- Adair, John. 2007. *Cara Menumbuhkan Pemimpin 7 Prinsip Kunci Pengembangan Kepemimpinan Yang Efektif*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Akhmad Subekhi dan Mohammad Jauhar. 2012. "Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)", Cetakan Pertama, Prestasi Pustaka Raya, Jakarta.
- A.M, Sardiman. 2006. *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Anwar. 2012. *Eksipien Dalam Sediaan Farmasi Karakterisasi dan Aplikasi*, Penerbit Dian Rakyat, Jakarta.
- Armstrong, M. and Baron, A. 1998. *Performance Management – The New Realities*. London: Institute of Personnel and Development.
- As'ad, M. 2004. Psikologi Industri, Seri Umum. "Sumber Daya Manusia". Edisi 4. Liberty, Yogyakarta.
- Asep Hermawan. 2005. *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif*. PT. Grasindo, Jakarta.
- Bambang, Wahyudi. 2002. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bandung: Sulita.
- Byars, L. Lloyd and Leslie W. Rue. 2004. "Human Resource Management". 7th edition, New York : McGraw-Hill.
- Danang Sunyoto. 2012. "Dasar-dasar manajemen pemasaran". Cetakan Pertama. Yogyakarta : CAPS.
- Dermawan Wibisono. 2003. *Riset Bisnis*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Dinantara, M. D. (2018). The Influence Of Organizational Commitment And Motivation On Lecturer Performance Of Pamulang University. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 1(3), 71-80.

- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr., and Robert Konopaske. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes, Fourteenth Edition*. New York: McGraw-Hill.
- G.R. Terry. 2001. **“Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah”**, edisi revisi, cetakan 1, Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Gujarati, Damodar. 2003. *Ekonometri Dasar. Terjemahan: Sumarno Zain*. Erlangga, Jakarta:
- Hamalik, Oemar. 2008. **“Kurikulum dan Pembelajaran”**. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- H.A.R. Tilaar. 2009. *Kekuasaan dan Pendidikan : “Kajian Menejemen Pendidikan Nasional dalam Pusaran Kekuasaan”*. Jakarta : Rinika Cipta.
- Hartatik , Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, Laksana, Jogjakarta.
- Hasibuan, Malayu. S. P. 2013, **“Manajemen Sumber Daya Manusia”**, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hughes, dkk. 2012. *Leadership: “Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman”*. edisi 7. Jakarta : Salemba Humanika.
- Hunein, H. (2018). BUILDING PERFORMANCE AND WORK MOTIVATION. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 1(2), 1-10.
- Idrus, Muhammad. 2009. *Metode Penelitian Ilmu Sosial*. Erlangga, Yogyakarta .
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu, Jakarta.
- Khaerul Umam, 2010. *Perilaku Organisasi. Cetakan 1*. CV Pustaka Setia. Bandung.
- Lalu, Husni. 2003. **“Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia”**. Edisi Revisi, Jakarta: Rajawali Pers.
- L. Mathis, Robert – H. Jackson, John. 2010. *Human Resource Management (edisi 10)*. Salemba Empat, Jakarta .
- Luthans, Fred. 2006. **“Perilaku Organisasi”**. (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara Anwar, Prabu, 2013 **“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”**, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Manulang. 2003. **“Manajemen Personalialia“** Cetakan VI, Ghalia Indonesia.
- Mathis Robert L. dan Jackson John H. 2006. **“Human Resource Management”**. Alih Bahasa. Salemba Empat. Jakarta.
- Mukrodi, M. (2018). THE COMMITMENT ANALYSIS OF RELIGION MINISTRY IN BANTEN PROVINCE. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 1(2), 41-50.
- Nawari. 2010. *Analisis Regresi dengan MS Excel 2007 dan SPSS 17*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo. Penerbit Gava Media. Yogyakarta.
- Pidarta, Made. 2004. **“Manajemen Pendidikan Indonesia”**. Jakarta: Rineka Cipta.

- Rachmawati, Hj Ike Kusdyah. 2007. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Yogyakarta, ANDI.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta.
- Robbins, Stephen P & Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Erlangga , Jakarta.
- Rowe, W. Glenn and Guerrero, Laura. 2011. *“Cases in Leadership”*. Second Edition Thousand Oaks-California: SAGE Publications, Inc.
- Sadili, Samsudin. 2009. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Bandung : Pustaka Setia.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Siagian, S.P. 2004. *Manajemen Stratejik. Cetakan kelima*. Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2014. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Cetakan Kedua, STIE YKPN, Yogyakarta
- Sinambela, Lijan. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. : Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Siswanto, Bedjo Sastrohadiwiryo. 2001. *“Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional”*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudiatmoko, M. (2018). Study Of Performance Assessment Effectiveness On Human Resources Government Public Department In DKI Jakarta. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 1(3), 101-110.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah .2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasai Publik, Edisi kedua*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima*. Prenada Media, Yogyakarta.
- Suwatno. & Priansa, D. 2013. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Wahyudi, M. (2018). The Influence Of Job Satisfaction And Work Experience On Lecturer Performance Of Pamulang University. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 1(2), 101-110.
- Wirawan. 2013. *Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia,Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat, Jakarta.