

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA VII UNIT USAHA PAGARALAM**

Skripsi



**Nama : Fitri Ayu Lestari Ningsih
Nim : 212017181**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2021

Skripsi

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA VII UNIT USAHA PAGARALAM**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



**Nama : Fitri Ayu Lestari Ningsih
Nim : 212017181**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2021

PERYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fitri Ayu Lestari Ningsih
Nim : 212017181
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaram

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Sastra 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya sastra ini sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2021



Fitri Ayu Lestari Ningsih

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VII
Unit Usaha Pagaralam
Nama : Fitri Ayu Lestari Ningsih
Nim : 212017181
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

Pada tanggal, Agustus 2021

Pembimbing I



Dr.H.M. Idris, SE, M.Si
NIDN :0213106001

Pembimbing II



Anggreny Hustia, SE, MM
NIDN : 0110128301

Mengetahui

Dekan



Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zahra Trihandayani, S.E, M.Si
NIDN : 0229057501

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Wahai orang-orang yang beriman! Bersabarlah kamu dan kuatkanlah kesabaranmu dan tetaplah bersiap-siaga (di perbatasan negerimu) dan bertakwalah kepada Allah agar kamu beruntung. (QS. AL-Imran : 200)”

“Wahai orang-orang yang beriman! Jika seseorang yang fasik datang kepadamu membawa suatu berita, maka telitilah kebenarannya, agar kamu tidak mencelakakan suatu kaum karena kebodohan (kecerobohan), yang akhirnya kamu menyesali perbuatanmu itu. (QS. AL-Hujurat : 6)”

Persembahan

Dengan melepaskan

Bismillahirrohmannirohim

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Kedua orang tuaku tercinta Bapak Mulyono dan Ibu Eni Sari Asmoro Rini.
2. Adik laki-laki saya Agung Dwi Mulyadi.



PRAKATA

Assalamu'alaikum warrahmatullahi wabarrakatuh

Alhamdulillah Rabbil'Alamin puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayahNya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaram**” dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

Ucapan terima kasih yang pertama penulis sampaikan kepada Allah SWT, kemudian kepada kedua orang tua yang sangat saya cintai Bapak Mulyono dan Ibu Eni Sari Asmoro Rini, mereka orang pertama yang sangat berjasa bagi penulis. “Wahai Tuhanku, kasihilah keduanya sebagaimana mereka mengasahi aku sejak kecil”. Dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kelemahan yang terdapat didalamnya baik isi ataupun penyajian, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan serta informasi yang didapatkan penulis.

Keberhasilan penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M. Selaku Rektor Universitas MuhammadiyahPalembang.
2. Bapak Yudha Mahrom, DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E.,M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Sudarta Salman, SE. MM selaku dosen pembimbing akademik
5. Bapak Dr. H. M. Idris, S.E., M., M. Si selaku pembimbing 1, yang telah membimbing, mendidik, memberikan saran dan arahan kepada penulis dalam pengerjaan penelitian ini.
6. Ibu Anggreany Hustia, S.E., M.Si selaku pembimbing 2, yang telah membimbing, mendidik, memberikan saran dan arahan kepada penulis dalam pengerjaan penelitian ini.

7. Bapak dan Ibu dosen pengajar program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
8. Patner dalam segala hal Rian Faiza
9. Untuk temen yang sama-sama berjuang yaitu Mardia Saputri, Weni Apriza dan Tri Nawang Sari

Semoga semua amal baik mereka dicatat sebagai amalan yang baik oleh Allah SWT. Penulis berharap semoga dari laporan penelitian ini memberikan manfaat bagi pembaca. Amin.

Wassalamualaikum warrahmatullahi wabarrakatuh

Palembang, Agustus 2021

Fitri Ayu Lestari Ningsih

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
ABSTRAK	xii
ABSTRACT	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Masalah	5
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori	7
B. Penelitian Sebelumnya	17
C. Kerangka Pemikiran	21
D. Hipotesis	21

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	22
B. Lokasi Penelitian	23
C. Operasional Variabel	24
D. Populasi dan Sampel	24
E. Data Yang Diperlukan	26
F. Metode Pengumpulan Data	27
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	29

BAB IV. Hasil Penelitian dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian	36
B. Pembahasan Hasil Penelitian	53
C. Perbandingan dengan Penelitian Sebelumnya	57

BAB V Simpulan dan Saran

A. Simpulan	60
B. Saran	60

DAFTAR PUSTAKA	62
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN	37
-----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Penelitian Sebelumnya	2
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	22
Tabel III.2 Distribusi Populasi dan Sampel	24
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas	37
Tabel IV.2 Uji Realibitas	38
Tabel IV.3 Hasil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel IV.4 Hasil Responden Berdasarkan Pendidikan	39
Tabel IV.5 Hasil Responden Berdasarkan Bagian	40
Tabel IV.6 Hasil Responden Berdasarkan Masa Kerja	41
Tabel IV.7 Hasil Responden Berdasarkan Usia	41
Tabel IV.8 Hasil Tanggapan Responden Kinerja Karyawan	42
Tabel IV.9 Hasil Tanggapan Responden Kepuasan Kerja.....	44
Tabel IV.10 Hasil Tanggapan Responden Motivasi Kerja	46
Tabel IV.11 Analisis Regresi Linier Berganda	47
Tabel IV.12 Hasil Uji F.....	49
Tabel IV.13 Hasil Uji t.....	50
Tabel IV.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi	51

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	: Kuesioner	64
Lampiran	: Tabulasi	66
Lampiran	: Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	70
Lampiran	: Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	71
Lampiran	: Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	72
Lampiran	: Hasil Uji Realibilitas Kinerja Karyawan	70
Lampiran	: Hasil Uji Realibilitas Kepuasan Kerja	71
Lampiran	: Hasil Uji Realibilitas Motivasi Kerja	72
Lampiran	: Hasil Uji Regresi Linier Berganda	73
Lampiran	: Hasil Uji F	73
Lampiran	: Hasil Uji t	73
Lampiran	: Hasil Uji Koefisien Determinasi	73
Lampiran	: Tabel F	74
Lampiran	: Tabel t	76
Lampiran	: Tabel r	78

ABSTRAK

Fitri Ayu Lestari Ningsih / 212017181 / 2021 / Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaram.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaram. Penelitian ini termasuk jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 115 karyawan dan di ambil sampel 54 responden dengan teknik pengumpulan simple random sampling. Metode analisis yang digunakan kualitatif yang kemudian dikuantitatifkan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari perhitungan $F_{hitung} 5,353 > F_{tabel} 2,41$, dan $t_{hitung} X_1 0,464, X_2 3,268 > t_{tabel} 1,675$. berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh Kepuasan kerja X_1 dan Motivasi kerja X_2 Terhadap kinerja Karyawan Y baik secara silmutan maupun parsial. Hasil regresi Linier Berganda menunjukkan ada pengaruh positif variabel kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaram. Hasil Koefisien Determinasi Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja hanya mampu berkontribusi terhadap perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan dengan besar sumbangan yang dihasilkan sebesar 14,1%.


Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract

Fitri Ayu Lestari Ningsih / 212017181 / 2021 / The Effects of Job Satisfaction and Work Motivation on Employee Performance of PT. Perkebunan Nusantara VII Business Unit Pagaram.

This study aimed to determine the effect of Job Satisfaction and Work motivation on employee performance of PT. Perkebunan Nusantara VII Business Unit Pagaram. This research included the type of associative research. The population in this study was 115 employee and a sample of 54 respondents was taken with a random sampling technique. The data analysis method used qualitative which quantified. The data analysis technique in this research was multiple linear regression analysis, F Test, t test and the coefficient of determination. The result showed that the calculation of $t_{count} 5,353 > f_{count} 2.40$. It showed $t_{count} X1 0,464, X2 3,268 > t_{table} 1,675$. It meant that H_0 was rejected and H_a was accepted, which meant that there was an effects of Job Satisfaction (X1) and Work motivation (X2) on employee performance (Y) either simultaneously or partially. The result of multiple linear regression showed that there was a positive effects on the variables of Job Satisfaction, and Work motivation on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara VII Business Unit Pagaram. The result of the Coefficient of determination of Job Satisfaction and work motivation were only able to contribute to change that occurred in employee performance while a large contribution of 14,1%.

Keywords: Job Satisfaction, Work motivation, employee performance

No: 138	September 4, 2021	
---------	----------------------	---

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang menentukan maju atau mundurnya organisasi tersebut. Setiap organisasi selalu berupaya untuk memperoleh sumber daya manusia yang bisa membantu dalam usaha mencapai tujuan organisasi tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu sumber daya manusia adalah kinerja karyawannya. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2016:10) Kinerja menyatakan siklus berkelanjutan dalam memperbaiki kinerja dengan penetapan tujuan, umpan baik dan coaching, dan penghargaan dan penguatan positif. Kinerja merupakan hasil dan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melakukan tugas dengan kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria dari hasil kerja yang terlebih dahulu disepakati mau itu individu ataupun kelompok kerja dari sebuah perusahaan. Meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan kepuasan kerja dan motivasi kerja.

Menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2016:415) Kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi maka para karyawan akan bekerja lebih baik lagi. Kepuasan kerja

juga mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan puas dengan apa yang diberikan oleh perusahaan maka dia akan memberikan dampak positif kepada perusahaan tersebut, begitu juga sebaliknya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Wibowo (2016:322) Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Motivasi merupakan suatu usaha yang dapat membuat seseorang agar mendorong dan membangkitkan kemampuan agar sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi.

PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaralam Merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang perkebunan teh. Maka perusahaan haruslah memiliki kualitas, dan menjaga konsistensinya sebagai perusahaan ternama, terutama keterbukaannya dalam memberikan informasi baik keuangan dan sumber daya manusia. Berikut adalah tabel produksi PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaralam

Tabel I.1
Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan
PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaralam
Tahun 2016-2020

No	Tahun	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	Persentase tercapai
1	2016	15.000	21.832	146%
2	2017	17.000	17.612	104%
3	2018	17.000	14.574	86%
4	2019	18.000	13.378	74%
5	2020	18.000	15.932	89%

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaralam

Berdasarkan data hasil produk PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaralam di atas, menunjukkan bahwa tingkat produksi perusahaan selama 5 tahun belakangan ini, pencapaian targetnya terjadi ditahun 2016-2017,

mengalami penurunan pencapaian target di tahun 2018, 2019 dan 2020. Penurunan target produksi yang sangat signifikan, ini menggambarkan bahwa terjadi suatu permasalahan berkaitan dengan kinerja terlihat dari perusahaan.

Tujuan dari perusahaan tidak terpenuhi. Tujuan perusahaan dalam mencapai target produksi yang diinginkan tidak tercapai hal ini terlihat dari produksi di perusahaan tersebut selama tiga tahun belakang yang menurun. Kinerja karyawan tidak memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dimana karyawan tidak tercapai dengan maksimal. Karena karyawan banyak memetik teh yang sudah tua dan tidak layak untuk di jual. Alat dan sarana yang disediakan oleh perusahaan kurang memadai seperti sepatu boot, sarung tangan, masker dan keranjang sehingga banyak karyawan bekerja menggunakan alat dan sarana sendiri.

Kepuasan karyawan juga nampak bermasalah. Beberapa karyawan merasa kurang puas, didalam kesejahteraan karyawan seperti upah. Upah lembur yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, tidak sesuai dengan upah yang seharusnya di terima. Sehingga karyawan hanya menerima setengah dari upah lembur. Selain itu pengawasan yang dilakukan hanya dilakukan beberapa kali dalam satu minggu sebaliknya, pengawasan dilakukan secara tidak langsung seperti komunikasi melalui telepon, dan meminta laporan hasil pemeriksaan dengan pengawas lain yang sedang bekerja di perkebunan teh. Rekan kerja yang kurang peduli sesama seperti tidak mau membantu teman yang kesusahan dalam menjalankan pekerjaannya dan kurang komunikasi antara sesama karyawan.

Kemudian fenomena yang terjadi pada kinerja PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaram adalah motivasi kerja. Motivasi kerja yang mengakibatkan rendahnya tingkat kinerja karyawan yaitu, kurangnya pengakuan dari atasan mengenai pekerjaan yang dikerjakan karyawan. Karena karyawan tidak mendapatkan kompensasi. Prestasi kerja, tidak ada pemberian penghargaan kepada karyawan yang memiliki catatan prestasi kerja atau kemampuan lebih dalam melaksanakan tugas dengan semangat seperti seorang mandor yang telah lama bekerja dan telah memiliki catatan prestasi kerja masih sulit mendapatkan kenaikan jabatan. Kondisi tempat kerja dirasakan masih kurang dikarenakan. Karyawan tidak nyaman dengan kondisi dan keadaan tempat kerja seperti, pembuangan limbah yang terlalu dekat dengan pabrik sehingga menimbulkan aroma yang tidak enak.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat bahwa antara kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan dan keterkaitan satu sama lain, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul. Pengaruh Kepuasan kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaram

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaram?
2. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaram?

3. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaram?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaram
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaram.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaram.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi perusahaan
Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi organisasi dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam kepuasan kerja dan motivasi kerja yang berkaitan dengan kinerja.
2. Manfaat bagi peneliti
Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan yang dapat diterapkan dalam dunia kerja.
3. Manfaat bagi dunia almamater
Dapat menjadi informasi yang bermanfaat untuk memperluas wawasan sekaligus menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya yang diharapkan dapat lebih melengkapi ke arah hasil penelitian yang lebih

DAFTAR PUSTAKA

- Agnes Yosephine Saragih, Endang Siti Astuti, Mochammad Djudi (2018) *pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan tetap di Pabrik Gula Kebon Agung Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)Vol. 61 No. 2 Agustus 2018
- Afandi, Pandi. 2018.*Manajemen sumber daya manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- Asmawiyah (2020) *pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan tetap di Pabrik Gula Kebon Agung Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)Vol. 61 No. 2 Agustus 2018
- Ayu Suandani (2020). *pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIV Makasar*. Jurnal Mirai Management. Vol. 5, No. 2, 2020
- Iqbal Hasan, M. 2017. *Pokok-pokok Materi Statistik 2*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Isnaini Asiati, Diah. 2019. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri Offset.
- Isnaini Munawirsyah (2018). *pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Unit Usaha Medan*. Jurnal Bisnis Administrasi Volume 07, Nomor 02, 2018, 33-39
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok ; Rajawali Pers.
- Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. 2020. *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi*.

Ninin Non Ayu Salmah (2015) *Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja PTPN VII Cinta Manis. Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 12, No.2, Juli 2015 : 20-30

Salman Farisi, Juli Irnawati, Muhammad Fahmi (2020) *pengaruh motivasi kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Jurnal Humaniora*, Vol. 4, No. 1, April 2020 : 15-33

S.P Hasibuan, Malayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R &D*. Bandung: Alfabeta

Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.