

## **BAB II**

### **KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **A.Landasan Teori**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara dalam Kholilah (2018:139) Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Bambang Kusriyanto dalam kholilah (2018:139) Kinerja sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.

Menurut Wibowo (2016:07) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Armstrong dan Baron, 1998:15). Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

## **b. Indikator-indikator kinerja**

Menurut Rusdy A. Rivai (2010:306) tolok ukur dari keberhasilan kinerja dapat diukur sebagai berikut:

### 1) Kuantitas

Seberapa banyak target kerja logis yang ingin dicapai dibandingkan dengan kuantitas actual.

### 2) Kualitas

Seberapa baik mutu hasil kerja yang ingin dicapai dibandingkan dengan realisasi.

### 3) Waktu kerja

Agar sasaran kerja dapat dicapai.

### 4) Keselamatan kerja

Memberikan perlindungan kesehatan keselamatan kerja para karyawan.

## **c. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2018:189):

### 1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukansuatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan

keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik, akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan.

4) Kepribadian

Kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang, setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

5) Motivasi kerja

Motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan, jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan teransang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8) Budaya organisasi

Kebiasaan-kebiasaan atau norma-normayang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Merasakan perasaan senang atau gembira, perasaan seseorang setelah ataupun sebelum melakukan pekerjaan.

10) Lingkungan kerja

Suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja . lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk bekerj dan membela perusahaan dimana tempatnya berkerja.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan dalam bekerja.

## **2. Disiplin**

### **a. Pengertian Disiplin**

Menurut Malayu SP Hasibuan dalam buku Bumi Aksara (2011:198) Disiplin kerja adalah Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting dan menjadi tolok ukur untuk mengukur atau mengetahui apakah fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik-baik atau tidak.

Menurut Veithzal Rivai (2011:825) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Setyaningdyah (2013:145) disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan(organisasi).

### **b. Indikator-indikator Disiplin**

Menurut Malayu S.P. Hasibuan ( 2017:194 ) bahwa indikator yang tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

#### 1) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan dengan sanksi hukuman yang semakin

berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

2) Absensi

Absensi kehadiran karyawan setiap harinya dalam sebuah perusahaan dan waktu kedatangan dan kepulangan karyawan menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan

3) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

4) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

5) Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

6) Waskat

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat

bearti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

**c. Faktor yang mempengaruhi disiplin**

Menurut Malayu SP Hasibuan (2011:194-198) ada beberapa faktor kedisiplinan antara lain:

1) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, Karena dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, sangat diharapkan karyawan akan semakintakut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indiscipliner karyawan akan berkurang.

2) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan.

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi disiplin kerja karyawan. karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya.

### **3. Motivasi**

#### **a. Pengertian motivasi**

Menurut Edwin B Flippo dalam buku Malayu S.P Hasibuan(2014:143) Motivasi adalah suatu keahlian,dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Menurut G.R Terry dalam buku Malayu S.P Hasibuan (2014:145) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

Menurut Marle J.Moskowits dalam buku Malayu S.P Hasibuan (2014:143) Motivasi secara umum didefinisikan sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku dan pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku.



## **b. Indikator-indikator motivasi kerja**

Menurut Afandi (2018:29) indikator-indikator motivasi kerja sebagai berikut:

### 1) Balas Jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada perusahaan.

### 2) Kondisi atau lingkungan kerja

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja.

### 3) Penghargaan prestasi

Penghargaan prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bias melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi.

### 4) Fasilitas Kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

### 5) Pekerjaan itu Sendiri

Karyawan yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bias menjadi motivasi untuk karyawan lainnya.

#### **d. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi**

Menurut Veithzal Rivai (2011:456) beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi adalah:

##### 1). Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu kondisi yang ada dan dirasakan para karyawan atau pegawai yang bisa berpengaruh pada diri karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas para karyawan.

##### 2). Gaji yang adil dan kompetitif

Gaji yang adil dan kompetitif yaitu balas jasa dalam bentuk ruang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dan statusnya sebagai pegawai yang memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan.

##### 3). Insentif

Insentif yaitu pendorong atau perangsang yang diberikan dengan sengaja kepada pekerja agar semangat lebih besar untuk berprestasi.

##### 4). Rasa aman dalam bekerja

Dalam hal ini rasa aman dalam bekerja merupakan hal yang membuat karyawan merasa dipelihara perusahaan, misalnya perusahaan memberikan asuransi kesehatan kepada karyawannya.

5). Penghargaan atau prestasi

Pegawai akan merasa lebih senang bila hasil kerja yang dicapai lebih baik dibandingkan dengan karyawan lainnya serta bangga bila pimpinan memberikan penghargaan kepada mereka yang berprestasi.

6). Perlakuan yang adil dari manajemen

Salah satu contoh dalam kompetensi, masing-masing karyawan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerja.

## B. Penelitian Sebelumnya

Siti Nanda (2019) juga melakukan penelitian yang sejenis berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara III(Persero)Medan”. Rumusan Masalah penelitian ini adalah apakah Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III(Persero) Medan. Penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu dua variabel independen( Motivasi dan disiplin kerja) dan satu variabel dependen(kinerja ). Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan 89 sampel yang diambil secara stratified random sampling.teknik pengumpulan data digunakan yaitu studi dokumentasi dan penyebaran angket kuesioner, uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan Uji asumsi klasik, regresi linier berganda, dan uji Hipotesis( uji t dan uji f).dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 89 orang karyawan PTPN III persero medan maka disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar  $7.346 > t_{tabel}$  1.988. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t_{hitung}$  7.563 >  $t_{tabel}$  1.988.

M. Efendi(2019) juga melakukan penelitian yang sejenis berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk. Bukit hijau kecamatan Rawas ilir kabupaten Musi Rawas utara. Rumusan masalah penelitian ini adanya

pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk.dalam penelitian ini digunakan metode kuesioner 3 variabel yaitu variabel motivasi(X1) variabel disiplin(X2) dan variabel kinerja karyawan (Y).Penelitian ini menggunakan 31 sampel orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan analisis regresi linier berganda dan Koefisien Determinasi( $R^2$ ), dan uji f. Hasil penelitian,dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan  $Y = 10,428 + 0,349 X_1 + 0,382 X_2$  Selanjutnya dari analisis diperoleh nilai R square  $R^2$  Sebesar 0,770 atau 77,0%.simpulan terdapat pengaruh yang atara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Thoriq Nur Fanany(2019) juga melakukan penelitian yang sejenis berjudul “Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan PT.Bokormas Mojokerto”. Rumusan masalah pada penelitian ini adakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bokormas Mojokerto.Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bokormas Mojokerto bagian produksi.Populasi penelitian ini sebanyak 132 karyawan dan ditetapkan sampel sebanyak 75 karyawan dengan menggunakan teknik probability sampling khususnya simple random sampling . Hasil analisis menunjukkan bahwa secara persial motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan  $t_{hitung}$  sebesar 4.326 . Disiplin kerja secara persial dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan  $t_{hitung} 3,982 > t_{tabel} 1,66$ .secara simultan Motivasi

dan Disiplin kerja ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan  $f_{hitung}$  sebesar  $60,269 >$  nilai  $f_{tabel}$   $3,12$  dengan tingkat signifikan  $0,000$ . Diantara kedua variable, motivasi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan PT. Bokormas Mojokerto bagian produksi.

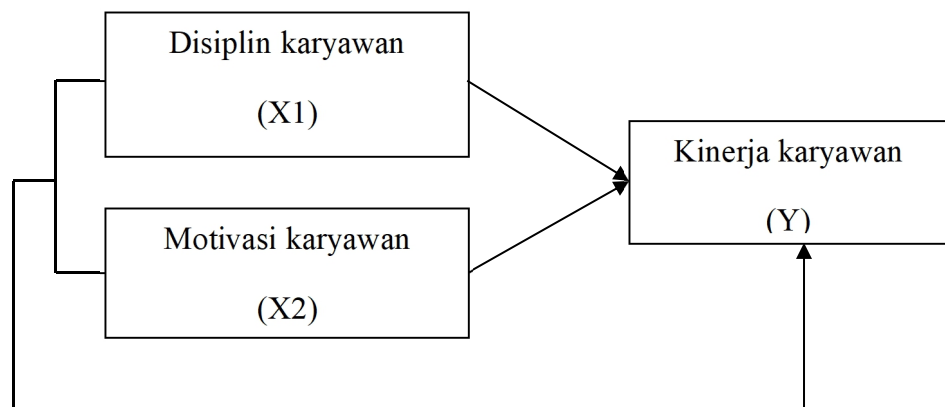
Rully Candra(2017) juga melakukan penelitian sejenis yang berjudul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan. Rumusan masalah pada penelitian ini yaitu adakah pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.Populasi pada penelitian ini berjumlah 278 orang.untuk menentukan sampel digunakan pendekatan mengingat besarnya besarnya populasi menggunakan rumus slovin sampel dalam penelitian ini adalah 74 orang.Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah daftar angket koesioner dan wawancara . sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik,regresi linier berganda, uji t,dan uji f dan koefisien Determinant. disiplin dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang ditunjukkan oleh hasil  $f_{hitung}$  sebesar  $20,957 >$   $f_{tabel}$   $3,13$  dengan sig  $0,000$  dari hasil penelitian ini diketahui bahwa secara persial maupun simultan mendukung

teori dan penelitian ini terdahulu yaitu:ada pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.

Fatimah(2010) juga melakukan penelitian yang sejenis yang berjudul “pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV.Raban Cahaya Sumatra Selatan”.Rumusan masalah penelitian ini adalah adakah pengaruh yang signifikan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja CV.Raban Cahaya Sumatra Selatan baik secara bersama sama maupun secara persial.Penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu dua variabel independen(motivasi dan disiplin kerja) dan satu variabel dependen(kinerja).Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuisisioner. Penelitian ini menggunakan 189 sampel yang diambil secara stratified random sampling.Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain korelasional.sumber data yaitu primer dan sekunder,data primer yang diperoleh dari kuisisioner sedangkan data sekunder berupa peraturan-peraturan tentang karyawan,administrasi karyawan,dokumentasi pada CV.Raban Cahaya Sumatra Selatan.Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier berganda.Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara motivasi(X1)Terhadap kinerja karyawan(Y) CV.Raban Cahaya Sumatra Selatan dengan koefisien regresi sebesar 0,218 dan pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) CV.Raban Cahaya Sumatra Selatan dengan koefisien regresi sebesar 0.187.

### C. Kerangka Pemikiran

Judul: Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Sawit Makmur Mesuji Ogan Komering Ilir.



Gambar III.I

### D. Hipotesis

Ada pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Bina Sawit Makmur Mesuji Ogan Komering Ilir.





## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Syofian Siregar (2013:7) jenis penelitian berdasarkan tingkat eksplansi dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu:

##### 1. Penelitian Deskriptif

Adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independent) tanpa membuat perbandingan, atau penghubungan dengan variabel.

##### 2. Penelitian Komparatif

Adlah suatu penelitian yang bersifat membandingkan. Variabelnya masih sama dengan penelitian variabel mandiri tetapi untuk sampel yang lebih dari satu, atau dalam waktu yang berbeda.

##### 3. Penelitian Asosiatif

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.

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Dalam penelitian ini berkaitan dengan pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Sawit Makmur Mesuji Ogan Komering Ilir.

## B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini di PT. Bina Sawit Makmur Mesuji Ogan Komering Ilir

Alamat: Jln.Surya Adi,blok A Mesuji Kec.Ogan komering ilir Sumatra Selatan.

## C. Operasionalisasi Variabel

**Tabel III.I**

<b>Variabel, Definisi Variabel, Indikator Penelitian, dan Skala</b>			
Variabel	Definisi variabel	Indikator	Skala
Kinerja karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan di PT. Bina Sawit Mamkur.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. waktu kerja	ordinal
Disiplin (X1)	Kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan di PT. Bina Sawit Makmur.	1. Sanksi hukuman 2. Absensi 3. Tujuan dan Kemampuan	ordinal
Motivasi Kerja (X2)	Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi tercapai di PT. Bina Sawit Makmur.	1. Balas jasa 2. Kondisi dan Lingkungan kerja 3. Penghargaan atau prestasi	ordinal

*Sumber: Gagasan penulis berdasarkan teori: Anwar Prabu Mangkunegara(2018),Setyaningdyah(2013),malayu(2014)*

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Syofian Siregar (2013:30) Populasi penelitian merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuhan, udara, gejala, nilai peristiwa, sikap hidup dan sebagainya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Bina Sawit Makmur Mesuji Ogan Komering Ilir berjumlah 300 karyawan.

### 2. Sampel

Menurut Sugiono (2011:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada. Penentu sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut Sugiyono (2016:87). Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus *representative* agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dengan tingkat toleransi kesalahan 10% dan perhitungannya dengan rumus

Populasi dan sampel PT.Bina Sawit Makmur Mesuji Ogan Komering Ilir sebagai berikut: Teknik menentukan ukuran sampel dengan tingkat kesalahan pengambilan sampel sebesar menggunakan teknik solvin dengan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Populasi

e = tingkat ketepatan(presisi)

dalam penelitian ini ,N=300 Dan e=10%

Maka :

$$n = \frac{300}{1 + 300(10\%)^2}$$

$$n = \frac{300}{1 + 300(0,1)^2}$$

$$n = 75$$

**Tabel III.2**  
**Jumlah Karyawan Berdasarkan Tingkat pendidikan**  
**PT. Bina Sawit Makmur Mesuji Ogan Komering Ilir**

No	Unit Kerja	Jumlah Populasi	Proporsi Sampel	Jumlah Sampel
1	Bagian Sumber daya manusia	90	$90/300 \times 75 = 22,5$	22
2	Bagian keuangan	10	$10/300 \times 75 = 2,5$	3
3	Bagian penjualan	45	$45/300 \times 75 = 11,25$	11
4	Bagian pembenihan	80	$80/300 \times 75 = 20$	20
5	Bagian keamanan	15	$15/300 \times 75 = 3,75$	4
6	Bagian lainnya	60	$60/300 \times 75 = 15$	15
		300		75

*Sumber: PT. Bina Sawit Makmur Mesuji Ogan Komering Ilir, 2020*

Adapun teknik pengambilan sampel yang dipilih adalah Stratified Sampling merupakan teknik pengambilan sampel dengan populasi yang memiliki strata atau tingkatan dan setiap tingkatan memiliki karakteristik sendiri.

### **E. Data yang Diperlukan**

Menurut Syofian Siregar (2013:16) data diklasifikasikan sebagai berikut:

#### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahannya.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer ini merupakan data yang diperoleh sendiri oleh penulis yang di dapat dari para responden melalui kuesioner tentang pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bina Sawit Makmur Mesuji Ogan Komering Ilir.

## **F. Metode Pengumpulan Data**

Menurut Syofian Siregar (2013:18) terdapat bermacam-macam metode pengumpulan data sebagai berikut:

### 1. Interview (Wawancara)

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan/data untuk penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden dengan menggunakan alat yang dinamakan panduan wawancara.

### 2. Kuisisioner (Angket)

Kuisisioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada.



### 3. Observasi

Observasi atau pengamatan langsung adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga dapat digambarkan secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuisisioner dan wawancara. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang berhubungan dengan indikator-indikator yang digunakan.

## **G. Analisis Data dan Teknik Analisis**

### **1. Analisis Data**

#### a. Data Kualitatif

Menurut Syofian Siregar (2013:110). Data kualitatif menekankan pada makna, penalaran, definisi suatu situasi tertentu (dalam konteks tertentu), lebih banyak meneliti hal-hal yang berhubungan dengan kehidupan sehari-hari.

#### b. Data kuantitatif

Menurut Syofian Siregar (2013:86). Data kuantitatif adalah suatu proses dalam memperoleh data ringkasan dengan menggunakan cara-cara atau rumusan tertentu.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Secara kualitatif, data yang akan diolah adalah jawaban

responden yang penentuan alternatifnya menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2014:132) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Secara kuantitatif digunakan skala likert dengan pilihan jawaban responden sebagai berikut:

Sangat Setuju	= SS
Setuju	= S
Netral	= N
Tidak Setuju	= TS
Sangat Tidak Setuju	= STS

Kemudian dikuantitatifkan sebagai berikut:

Sangat Setuju	= 5
Setuju	= 4
Netral	= 3
Tidak Setuju	= 2
Sangat Tidak Setuju	= 1

## 2. Teknik Analisis

### a. Uji Instrumen

Uji instrument digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut..

### 1) Uji Validitas

Menurut Wiratna Sujarweni (2015 : 110) validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas alat ukur diuji dengan menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari setiap butir pertanyaan dengan keseluruhan yang diperoleh pada alat ukur tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$  nilai  $r$  untuk  $n=30$  dengan taraf signifikan 10% adalah 0,3061.

Hasil  $r_{hitung} \geq (0,3061) = \text{Valid}$

Hasil  $r_{hitung} < (0,3061) = \text{tidak valid}$

### 2) Uji Reliabilitas

Menurut Wiratna Sujarweni (2015 : 110) uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa alat ukur yang

digunakan reliabel apabila nilai AlphaCronbach > 0,60 maka instrumen dinyatakan reliabel.

#### **b. Tehnik Analisis Data**

Teknik analisis merupakan suatu pengujian yang akan digunakan dalam suatu penelitian, adapun pengujian yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

##### **a. Regresi Berganda**

Menurut Iqbal Hasan (2012 : 269) Peramalan terhadap nilai Y dengan menggunakan regresi linier berganda dapat dilakukan apabila persamaan garis regresinya sudah diestimasi nilai variabel bebas  $X_1$ ,  $X_2$ , sudah diketahui. Suatu persamaan garis regresi linear berganda dapat dipakai dalam peramalan dengan terlebih dahulu melakukan pengujian hipotesis terdapat koefisien-koefisien regresi parsialnya. Tujuannya ialah mengetahui variabel-variabel bebas yang digunakan itu memiliki pengaruh yang nyata atau tidak terhadap Y. Variabel bebas  $X_1$   $X_2$  dan disebut memiliki pengaruh nyata apabila dalam pengjian hipotesis koefisien parsialnya  $H_0 = 0$  ditolak atau  $H_1 \neq 0$  diterima, khususnya pada taraf nyaa. Berikut digunakan uji validitas, reabilitas serta model analisis baeganda tersebut yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja
- a = Bilangan konstan yang menunjukkan besarnya nilai Y jika nilai variabel-variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  sama dengan nol.
- $X_1$  = Disiplin
- $X_2$  = Motivasi kerja
- $b_1b_2$  = koefisien regresi variabel  $X_1$  dan  $X_2$
- e = error term

b. Uji hipotesis

Pengujian hipotesis bagi koefisien regresi berganda atau regresi parsial parameter  $b_1b_2$  dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu pengujian hipotesis serentak dan pengujian hipotesis individu.

1) Uji F

Menurut Iqbal Hasan (2014 : 264) Pengujian hipotesis serentak merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan  $B_1$  dan  $B_2$  serentak atau mempengaruhi Y

Langkah-langkah pengujiannya ialah sebagai berikut:

- (a) Menentukan formulasi hipotesis.

$H_0$  : Tidak ada Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Bina Sawit Makmur Mesuji Ogan Komering Ilir.

$H_a$  : Ada pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Bina Sawit Makmur Mesuji Ogan Komering Ilir.

(b) Menentukan taraf nyata ( $\alpha$ ) dan nilai  $f_{\text{tabel}}$

Menentukan  $f_{\text{tabel}}$  dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) yang digunakan dalam penelitian adalah (0,01) dengan derajat bebas  $v_1 = k - 1$  dan  $v_2 = n - k$

(c) Menentukan kriteria pengujian

$H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak apabila  $f_{\text{hitung}} \geq f_{\text{tabel}}$

$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima apabila  $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$

(d) Menentukan nilai uji statistik tabel ANOVA

Uji statistik yang digunakan yaitu menggunakan program SPSS versi 23.0.

(e) Membuat kesimpulan

Menyimpulkan apakah  $H_0$  diterima atau ditolak.

$H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Bina Sawit Makmur Mesuji Ogan Komering Ilir.

$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Bina Sawit Makmur Mesuji Ogan Komering Ilir.

## 2. Uji t

Menurut Iqbal Hasan (2015 : 267) Pengujian hipotesis individual merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan hanya satu B ( $b_1b_2$ ) yang mempengaruhi Y.

Langkah-langkah pengujiannya ialah sebagai berikut:

### (a) Menentukan formulasi hipotesis.

$H_0$ : Tidak ada pengaruh disiplin dan motivasi kerja Terhadap kinerja karyawan PT.Bina Sawit Makmur Mesuji Ogan Komering Ilir.

$H_a$  : Ada pengaruh disiplin dan motivasi kerja Terhadap kinerja karyawan PT.Bina Sawit Makmur Mesuji Ogan Komering Ilir.

### (b) Menentukan taraf nyata ( $\alpha$ ) dan nilai $t_{tabel}$

Menentukan  $t_{tabel}$  dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) yang digunakan dalam penelitian adalah (0,05) taraf nyata dari  $t$  ditentukan dengan derajat bebas (db) =  $n - k$ .

### (c) Menentukan kriteria pengujian

$H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$

## (d) Menentukan nilai uji statistik

Uji statistik yang digunakan yaitu menggunakan program SPSS versi 22.0.

## (e) Membuat kesimpulan

$H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Bina Sawit Makmur Mesuji Ogan Komering Ilir.

$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Bina Sawit Makmur Mesuji Ogan Komering Ilir.

3) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Sugiyono (2009:218), koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui uraian yang dapat diterangkan oleh persamaan regresi yaitu mengetahui seberapa besar variabel terikat yang dapat diterangkan oleh variabel bebas. Untuk melihat besarnya nilai variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas adalah dengan melihat nilai R square atau dengan menggunakan rumus:

$$R = (r)^2 \times 100\%$$

Dimana :

R = Koefisien Determinan

r = Koefisien Korelasi



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

###### **a. Sejarah Singkat PT. Bina Sawit Makmur Mesuji Ogan Komering Iilir**

Sejarah perusahaan ini dimulai pada tahun 1992 memperoleh izin pemerintahan Republik Indonesia Mengintroduksi material terbaik untuk menghasikan benih kelapa sawit paling unggul dan kualitas terbaik. Didukung oleh sumber genetik unggul dan program pemuliaan yang mantap, pada tahun 2004 dan 2007 perusahaan ini mulai memproduksi 6 varietas unggul kelapa sawit. Keenam varietas tersebut telah dilepas oleh menteri Pertanian Republik Indonesia dengan SK No.435,436,437,438 dan 439/Kpts/LB.320/7/2004, tanggal 20 Februari 2007, diberi nama berturut-turut DxP Sriwijaya 1 hingga DxP Sriwijaya 6 keenam varietas ini merupakan kombinasi terbaik dan unggul yang menawarkan pilihan-pilihan paling sesuai dengan kebutuhan pelanggan.

**b. Visi dan Misi**

## 1) Visi

Menghasilkan benih kelapa sawit yang terbaik dan unggul berkualitas tinggi .

## 2) Misi

a) Menjadi perusahaan perkebunan kelapa sawit terbaik dan terbesar yang ada di Indonesia.

b) Menjalankan usaha dengan prinsip-prinsip usaha terbaik, inovatif, dan berdaya saing tinggi.

c) Menghasilkan benih-benih kelapa sawit yang unggul dan berkualitas terbaik.

## 2. Gambaran Indikator

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan gambaran indikator dari Pengaruh Disiplin dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Sawit Makmur Mesuji Ogan Komering Ilir, sebagai berikut :

### a. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

#### 1) Kuantitas

Seberapa banyak target kerja logis yang ingin dicapai dibandingkan dengan kuantitas actual.

#### 2) Kualitas

Seberapa baik mutu hasil kerja yang ingin dicapai dibandingkan dengan realisasi.

#### 3) Waktu kerja

Agar sasaran kerja dapat tercapai

### b. Variabel Disiplin Kerja (X1)

#### 1) Sanksi hukuman,

sebab akibat terawasinya karyawan, maka karyawan yang melanggar aturan dapat sanksi hukuman , sehingga karyawan menjadi jera untuk melakukan pelanggaran.

#### 2) Absensi

kehadiran karyawan setiap harinya dapat menciptakan kedisiplinan dalam diri karyawan, karena diterapkannya absensi saat datang dan

akan pulang dari perusahaan, dan itu dapat mencegah karyawan bolos atau mangkir dalam pekerjaannya.

3) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan

4) Balas Jasa

Balas Jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai dan meningkatkan kinerja karyawan, dimana semakin besar balas jasa yang diterima karyawan maka semakin bagus kinerja dan kedisiplinan karyawan.

**c. Variabel Motivasi Kerja (X2)**

1) Balas Jasa

Balas Jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai dan meningkatkan kinerja karyawan, dimana semakin besar balas jasa yang diterima karyawan maka semakin bagus kinerja dan kedisiplinan karyawan.

## 2) Kondisi Kerja dan Lingkungan

Kondisi kerja aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja.

### B. Penghargaan Prestasi

dapat diberikan kepada karyawan yang memiliki pencapaian dan kinerja yang bagus, karena bisa meningkatkan semangat dalam bekerja dalam bentuk kompensasi, sehingga karyawan lain juga berlomba-lomba melakukan pekerjaan dengan baik agar bisa mendapatkan kompensasi.

## 3. Uji Instrumen

### a. Uji Validitas

Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid.

Hasil uji validitas untuk setiap indikator/pertanyaan ditampilkan dalam tabel berikut :

- a) Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item instrument dinyatakan Valid
- b) Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item instrument dinyatakan tidak Valid

**Tabel IV.1**  
**Uji Validitas**

<b>Variabel</b>	<b>Pertanyaan (Indikator)</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel (n-2)</sub> n = 30</b>	<b>Keterangan</b>
Kinerja Karyawan (Y)	Y.P1	0,895	0,3061	Valid
	Y.P2	0,884	0,3061	Valid
	Y.P3	0,539	0,3061	Valid
	Y.P4	0,877	0,3061	Valid
	Y.P5	0,766	0,3061	Valid
	Y.P6	0,662	0,3061	Valid
Disiplin Kerja (X1)	X1.P1	0,725	0,3061	Valid
	X1.P2	0,647	0,3061	Valid
	X1.P3	0,897	0,3061	Valid
	X1.P4	0,885	0,3061	Valid
	X1.P5	0,848	0,3061	Valid
	X1.P6	0,904	0,3061	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.P1	0,983	0,3061	Valid
	X2.P2	0,867	0,3061	Valid
	X2.P3	0,983	0,3061	Valid
	X2.P4	0,951	0,3061	Valid
	X2.P5	0,968	0,3061	Valid
	X2.P6	0,968	0,3061	Valid

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS 23.0

Berdasarkan Tabel IV.1, hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa keseluruhan indikator yang digunakan

pada setiap butir pertanyaan dalam penelitian ini dikatakan valid, karena keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai

$$r_{hitung} > r_{tabel}$$

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan . Jika *Cronbach Alpha*  $\geq 0,60$  maka reliabel. seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Cronbach Alpha  $\leq 0,60$  maka tidak reliabel. Maka hasil pengujian reliabilitas untuk setiap variabel, sebagai berikut.

**Tabel IV.2**  
**Uji Reliabel**

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,857	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	0,909	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0,979	0,60	Reliabel

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS 23.0

Berdasarkan uji reliabilitas pada Tabel IV.2, keseluruhan indikator yang digunakan pada setiap butir pertanyaan dalam penelitian ini dikatakan reliabel, karena keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai  $\geq 0,60$ .

#### 4. Gambaran Umum Karakteristik Responden

Gambaran umum karakteristik responden merupakan data terkait identitas responden yang diperoleh melalui hasil pembagian kuesioner. Gambaran umum karakteristik responden dalam penelitian, meliputi karakteristik responden berdasarkan : Jenis kelamin, Bagian, dan Penulis dalam penelitian ini menyebarkan 75 kuesioner yang dibagikan kepada responden (Karyawan PT. Bina Sawit Makmur Mesuji Ogan Komering Ilir.). Berikut ini disajikan masing-masing karakteristik tersebut:

##### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jawaban responden terkait identitas responden pada kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel IV.3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Orang	Persentase
1	Laki-laki	62	82,7 %
2	Perempuan	13	17,3%
	Total	75	100%

Berdasarkan : Perhitungan SPSS 23.0

Berdasarkan Tabel IV.3, menunjukkan sebagian besar karyawan PT. Bina Sawit Makmur Mesuji Ogan Komering Ilir merupakan karyawan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 62 = 82,7% orang. Hal



ini menggambarkan bahwa perusahaan lebih mengutamakan karyawan laki-laki dibandingkan perempuan dalam melaksanakan pekerjaan di perusahaan.

#### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan jawaban responden terkait identitas responden pada kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel IV.4**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Bagian	Jumlah	
		Orang	Persentase
1	SD	24	32,0%
2	SMP	13	17,3%
3	SMA	20	26,7%
4	D3	17	17,3%
5	S1	5	6,7%
	Total	75	100%

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS 23.0

Berdasarkan Tabel IV.4, menunjukkan sebagian besar karyawan PT. Bina Sawit Makmur Mesuji Ogan Komering Ilir merupakan karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan tamatan SD/Sederajat sebanyak 24 = 32,0%. Hal ini menggambarkan bahwa perusahaan lebih banyak memperkerjakan karyawan berpendidikan SD/Sederajat, sebab dalam kualifikasinya perusahaan

menentukan batasan minimum pendidikan untuk karyawannya pada tingkatan SD/SMA/SMK/Sederajat.

**c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Berdasarkan jawaban responden terkait identitas responden pada kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel IV.5**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Jumlah	
		Orang	Persentase
1	< 1 Tahun	11	14,7%
2	1-3 Tahun	19	25,3%
3	3-6 Tahun	36	48,0%
4	> 6 Tahun	9	12,0%
Total		75	100%

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS

Berdasarkan Tabel IV.5, menunjukkan sebagian besar karyawan PT. Bina Sawit Makmur Mesuji Ogan Komering Ilir selama 3 hingga 6 tahun sebanyak 36 = 48,0% orang. Hal ini menggambarkan bahwa perusahaan memiliki karyawan yang terbilang sudah lama berkontribusi kerja untuk perusahaannya.

#### d. Gambaran Umum Jawaban Responden

##### 1) Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV.6

##### Kinerja Karyawan

NO	Pertanyaan	Jawaban Responden				
		SS	S	N	TS	STS
1	PT. Bina Sawit Makmur selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja karyawan.	10 13,3%	13 17,3%	19 25,3%	26 34,7%	7 9,3%
2	Setiap karyawan yang berkualitas akan menghasilkan output yang baik.	11 14,7%	13 17,3%	16 21,3%	25 33,3%	10 13,3%
3	Kuantitas kerja selalu menjadi perhatian PT. Bina Sawit Makmur Mesuji Ogan Komering Ilir.	18 24,0%	14 18,7%	13 17,3%	19 25,3%	11 14,7%
4	Kuantitas kerja karyawan akan meningkat apabila selalu diperhatikan oleh perusahaan	14 18,7%	13 17,3%	19 25,5%	22 29,3%	7 9,3%
5	Semua Karyawan mengerjakan pekerjaan tepat waktu	16 21,3%	13 17,3%	16 21,3%	21 28,0%	9 12,5%
6	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa adanya perbaikan	17 22,7%	9 12,0%	16 21,3%	18 24,0%	15 20,0%

---

Sumber: Berdasarkan SPSS 23.0

1. Dari tabel 30,6% artinya PT. Bina Sawit Makmur selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja karyawan., 44% PT. Bina Sawit Makmur kurang meningkatkan kualitas kerja karyawan. dan 25,3% karyawan memilih netral.
2. Dari tabel 32% artinya banyak karyawan berkualitas yang akan menghasilkan out put yang baik, 46,3% belum banyak karyawan berkualitas yang dapat menghasilkan out put yang baik, dan 21,3% karyawan memilih netral.
3. Dari tabel 42,7%, artinya Kuantitas kerja selalu menjadi perhatian PT. Bina Sawit Makmur Mesuji Ogan Komering Ilir, 40% Kuantitas kerja tidak selalu menjadi perhatian PT. Bina Sawit Makmur Mesuji Ogan Komering Ilir, dan 17,3% karyawan memilih netral.
4. Dari tabel 36%, artinya Kuantitas kerja karyawan akan meningkat apabila selalu diperhatikan oleh perusahaan, 38,6% Kuantitas kerja karyawan tidak meningkat apabila tidak selalu diperhatikan oleh perusahaan dan 25,5% karyawan memilih netral.
5. Dari tabel 38,6%, artiya Semua Karyawan mengerjakan pekerjaan tepat waktu, 40,5% Semua Karyawan tidak mengerjakan pekerjaan tepat waktu dan 21,3% karyawan memilih netral.

6. Dari tabel 34,7%, artinya Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa adanya perbaikan, 40,5% Karyawan belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa adanya perbaikan dan 21,3% karyawan memilih netral.

## 2) Disiplin Kerja (X1)

**Tabel IV.7**

### Disiplin Kerja

NO	Pertanyaan	Jawaban Responden				
		SS	S	N	TS	STS
1	Sanksi hukuman berperan penting dalam menjaga kedisiplinan PT. Bina Sawit Makmur Mesuji Ogan Komering Ilir.	14 18,7%	13 17,3%	19 25,3%	22 29,3%	7 9,3%
2	Saksi hukuman yang diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar.	16 21,3%	13 17,3%	16 21,3%	21 28,0%	9 12,0%
3	Lemahnya pengawasan membuat karyawan di PT. Bina Sawit Makmur sering absen dengan alasan yang tidak jelas.	13 17,3%	13 17,3%	17 22,7%	19 25,3%	13 17,3%
4	Absensi karyawan berpengaruh buruk terhadap tujuan yang akan dicapai perusahaan.	14 14,7%	8 10,7%	18 24,0%	24 32,0%	14 18,7%
5	Balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan PT. Bina Sawit Makmur Mesuji Ogan Komering Ilir.	10 13,3%	11 14,7%	22 29,3%	22 29,3%	10 13,3%
6	Kesesuaian balas jasa yang diterima dengan lama bekerja.	13 17,3%	8 10,7	21 28,0%	23 30,7%	10 13,3%

Sumber: Berdasarkan SPSS 23.0

1. Dari tabel 36% artinya Sanksi hukuman berperan penting dalam menjaga kedisiplinan PT. Bina Sawit Makmur Mesuji Ogan Komering Ilir, 38,6% Sanksi hukuman kurang berperan penting dalam menjaga kedisiplinan PT. Bina Sawit Makmur Mesuji Ogan Komering Ilir. dan 25,3% karyawan memilih netral.
2. Dari tabel 38,6% artinya Saksi hukuman yang diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar, 40% Saksi hukuman yang diberikan belum sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar, dan 21,3% karyawan memilih netral.
3. Dari tabel 34,6% artinya pengawasan membuat karyawan di PT. Bina Sawit Makmur sering absen, 42,6% Lemahnya pengawasan membuat karyawan di PT. Bina Sawit Makmur sering absen dengan alasan yang tidak jelas, dan 22,7% karyawan memilih netral.
4. Dari tabel 25,4%, artinya Absensi karyawan berpengaruh baik terhadap tujuan yang akan dicapai perusahaan, 50,7% Absensi karyawan berpengaruh buruk terhadap tujuan yang akan dicapai perusahaan dan 24,0% karyawan memilih netral.
5. Dari tabel 28%, artinya Balas jasa yang diterima sudah memuaskan sehingga dapat mempengaruhi kedisiplinan PT. Bina Sawit Makmur Mesuji Ogan Komering Ilir, 42,6% Balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan PT. Bina Sawit Makmur Mesuji Ogan Komering

Ilir dan 29,3% karyawan memilih netral.

6. Dari tabel 28%, artinya Kesesuaian balas jasa yang diterima dengan lama bekerja, 44% Ketidakesesuaian balas jasa yang diterima dengan lama bekerja dan 28% karyawan memilih netral.

### 3) Motivasi Kerja (X2)

**Tabel IV.8**  
**Motivasi Kerja**

No	Pertanyaan	Jawaban Responden				
		SS	S	N	TS	STS
1	Insentif sangat berpengaruh dalam bekerja, agar karyawan termotivasi melaksanakan tugas dengan baik.	10	13	19	26	7
		13,3%	17,3%	25,3%	34,7%	9,3%
2	Kurangnya insentif yang diberikan oleh pimpinan perusahaan kepada karyawan.	6	16	15	26	12
		8,0%	21,3%	20,0%	34,7%	16,0%
3	Ruangan kerja yang minim udara atau terasa pengap dapat mengganggu konsentrasi karyawan saat bekerja	10	13	19	26	7
		13,3%	17,3%	25,3%	34,7%	9,3%
4	Sirkulasi udara disetiap ruangan kerja sudah baik	11	13	16	25	10
		14,7%	17,3%	21,3%	33,3%	13,3%
5	Penghargaan yang diberikan perusahaan akan memotivasi karyawan dalam bekerja.	13	9	17	20	16
		17,3%	12,0%	22,7%	26,7%	21,3%
6	Karyawan yang berprestasi mendapatkan promosi jabatan atau kenaikan gaji.	13	7	15	24	16
		17,3%	9,3%	20,0%	32,0%	21,3%

Sumber: Berdasarkan SPSS 23.0

1. Dari tabel 30,6% artinya Insentif sangat berpengaruh dalam bekerja, agar karyawan termotivasi melaksanakan tugas dengan baik., 44% Insentif tidak terlalu berpengaruh dalam bekerja, agar karyawan termotivasi melaksanakan tugas dengan baik dan 25,3% karyawan memilih netral.
2. Dari tabel 29,3% artinya cukupnya insentif yang diberikan oleh pimpinan perusahaan kepada karyawan., 50,7% Kurangnya insentif yang diberikan oleh pimpinan perusahaan kepada karyawan dan 20% karyawan memilih netral.
3. Dari tabel 30,6% artinya Ruangan kerja dengan sirkulasi udara yang bagus dapat membantu konsentrasi karyawan saat bekerja, 44% Ruangan kerja yang minim udara atau terasa pengap dapat mengganggu konsentrasi karyawan saat bekerja, dan 25,3% karyawan memilih netral.
4. Dari tabel 32% artinya Sirkulasi udara disetiap ruangan kerja sudah baik, 46,6% Sirkulasi udara disetiap ruangan kerja tidak terlalu baik dan 21,3% karyawan memilih netral.
5. Dari tabel 29,3% artinya Penghargaan yang diberikan perusahaan akan memotivasi karyawan dalam bekerja., 48% perusahaan belum memberikan penghargaan unntuk memotivasi karyawan dalam bekerja. dan 22,7% karyawan memilih netral.
6. Dari tabel 26,3% artinya Karyawan yang berprestasi mendapatkan promosi jabatan atau kenaikan gaji., 53,3% tidak



semua karyawan yang berprestasi mendapatkan promosi jabatan atau kenaikan gaji. dan 20% karyawan memilih netral.

## B. Pembahasan

### 1. Analisis Linear Berganda

Analisis linear berganda digunakan untuk mengukur Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Sawit Makmur Mesuji Ogan Komering Ilir.

**Tabel IV.9**  
**Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Beta	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error		
(Constant)	2.259	.839		.009
Disiplin	.320	.173	.254	.068
Motivasi kerja	.658	.131	.688	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Berdasarkan perhitungan SPSS 23.0

Berdasarkan tabel IV.9 , dapat diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel yaitu mulai Konstanta (constant) sebesar 2,259, koefisien regresi Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,320, dan Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,658. Dari koefisien tersebut dapat dibentuk suatu persamaan yaitu sebagai berikut :

$$Y = 2,259 + 0,320X_1 + 0,658X_2$$

Model diatas menunjukkan bahwa

- a. Nilai a sebesar 2,259 (positif) menunjukkan bahwa jika Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja nilainya positif, maka Kinerja Karyawan tetap, yaitu nilainya 2,259
- b. Koefisien Disiplin Kerja sebesar 0,320 (positif) menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Bina Sawit Makmur Mesuji Ogan Komering Ilir, artinya apabila terjadi peningkatan satu poin pada Disiplin Kerja maka Kinerja Karyawan akan meningkat satu poin pula. Sebaliknya apabila terjadi penurunan pada Disiplin Kerja maka Kinerja Karyawan akan menurun.
- c. Koefisien Motivasi Kerja sebesar 0,658 (positif) menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Bina Sawit Makmur Mesuji Ogan Komering Ilir, artinya apabila peningkatan Motivasi Kerja maka Kinerja Karyawan akan meningkat. Sebaliknya apabila Motivasi Kerja menurun maka kinerja karyawan akan menurun.

Dari hasil analisis regresi linear berganda pada tabel diatas, dapat positif yang lebih menjelaskan bahwa variabel Motivasi

Kerja mempunyai pengaruh positif yang lebih dominan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Sawit Makmur Mesuji Ogan Komering Ilir, dan dapat diberi kesimpulan bahwa Motivasi Kerja merupakan faktor yang paling kuat dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Bina Sawit Makmur Mesuji Ogan Komering Ilir, sedangkan Disiplin kerja merupakan faktor pendukung dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Bina Sawit Makmur Mesuji Ogan Komering Ilir.

## 2. Uji Hipotesis

### a. Uji F (bersama-sama)

**Tabel IV.10**  
**Hasil Uji F**

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2954.428	2	1477.214	240.895	.000 <sup>b</sup>
Residual	441.518	72	6.132		
Total	3395.947	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Disiplin

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS 23.0

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), sebagai berikut :

Berdasarkan tabel IV.10, dapat dilihat bahwa dari nilai  $F_{hitung}$  ( $240.895$ )  $> F_{tabel}$  ( $2,38$ ), hal ini diperkuat oleh tingkat sig  $F$   $0,000 < 0,10$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Sawit Makmur Mesuji Ogan Komering Ilir.

#### b. Uji t (Parsial)

**Tabel IV.11**

**UJI t**

**Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	2.259	.839		2.693	.009
Disiplin	.320	.173	.254	1.856	.068
Motivasi kerja	.658	.131	.688	5.020	.000

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Sumber : Berdasarkan perhitungan SPSS 23.0

Uji t dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, sebagai berikut :

1. Berdasarkan tabel, nilai t untuk variabel Disiplin Kerja dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  ( $1,856$ )  $> t_{tabel}$  ( $1,666$ ), hal ini diperkuat oleh tingkat sig  $t$   $0,068 < 0,10$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$

diterima, artinya ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Sawit Makmur Mesuji Ogan Komering Ilir.

2. Berdasarkan tabel, uji t untuk variabel Motivasi Kerja dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} (5,020) > t_{tabel} (1,666)$ , hal ini diperkuat oleh tingkat sig  $t 0,000 < 0,10$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Sawit Makmur Mesuji Ogan Komering Ilir.

### c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan dari variabel bebas, yaitu variabel Disiplin Kerja Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Sawit Makmur Mesuji Ogan Komering Ilir..

**Tabel IV.12**

### Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.933 <sup>a</sup>	.870	.866	2.476

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Disiplin  
Sumber : Berdasarkan perhitungan SPSS 23.0

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel Tabel IV.12, diperoleh nilai *Adjusted R Square* (koefisien determinasi) sebesar  $0,866 = 86\%$  artinya variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya Kinerja Karyawan,

dengan besarnya sumbangan sebesar 86%. Sedangkan sisanya 14% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### **3. Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **a. Menurut Teori Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Sawit Makmur Mesuji Ogan Komering Ilir.**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diketahui adanya pengaruh positif yang disebabkan variabel Disiplin dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bina Sawit Makmur Mesuji Ogan Komering Ilir. Hasil uji Hipotesis secara simultan dengan tingkat kepercayaan 90%, menunjukkan ada pengaruh yang signifikan disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bina Sawit Makmur Mesuji Ogan Komering Ilir artinya antara disiplin dan motivasi kerja saling berkaitan dalam berkontribusi mempengaruhi kinerja karyawan.

hasil penelitian mengenai faktor Disiplin Kerja dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja mempunyai hubungan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan, ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung}(1,856) > t_{tabel}(1,666)$ , hal ini diperkuat oleh tingkat  $sig\ t\ 0,068 < 0,10$  (signifikan), artinya ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2016 : 189-193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

karyawan yaitu, (1) kemampuan dan keahlian (2) Pengetahuan (3) rancangan kerja (4) kepribadian (5) Motivasi kerja (6) kepemimpinan (7) lingkungan kerja (8) disiplin kerja.

Hasil penelitian mengenai variabel Motivasi Kerja menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan yang disebabkan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} (5,020) > t_{tabel} (1,666)$ , hal ini diperkuat oleh tingkat sig  $t_{0,000} < 0,10$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Sawit Makmur Mesuji Ogan Komering Ilir. Hasil tersebut dapat menjelaskan bahwa dengan adanya faktor Motivasi Kerja yang mendukung Kinerja Karyawan dapat lebih meningkatkan Motivasi Kerja. Dengan indikator menurut Serdamayanti dalam Marjuni (2017:104) yang digunakan yaitu, insentif, kondisi atau lingkungan kerja, dan penghargaan prestasi.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diketahui bahwa adanya pengaruh positif yang disebabkan oleh variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Sawit Makmur Mesuji Ogan Komering Ilir. Hasil pengujian secara simultan pada tingkat kepercayaan 90%, menunjukkan nilai  $F_{hitung} (240.895) > F_{tabel} (2,38)$ , hal ini diperkuat oleh tingkat sig  $F_{0,000} < 0,10$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PT. Bina Sawit Makmur Mesuji

Ogan Komering Ilir. Hasil tersebut dapat menjelaskan bahwa dengan adanya faktor disiplin kerja dan motivasi kerja yang mendukung kinerja karyawan, maka dengan demikian akan meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya apabila faktor disiplin kerja dan motivasi kerja buruk dan tidak mendukung karyawan, maka dengan demikian akan berdampak pada turunnya kinerja karyawan. Dengan indikator variabel disiplin kerja, yaitu sanksi hukuman, absensi, dan balas jasa, tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, keadilan, waskat, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Indikator variabel motivasi kerja, insentif, kondisi atau lingkungan kerja, penghargaan prestasi, gaji dan peluang untuk maju.

#### **b. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial yang telah dilakukan, diketahui ada pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Bina Sawit Makmur. Hasil ini menandakan bahwa apabila disiplin dapat ditingkatkan maka akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Siti Nanda(2019), M. Efendi(2019), Thoriq Nur fanany(2019), Rully candra(2017), Fatimah(2010).

Pengaruh Disiplin terhadap kinerja karyawan, membuktikan bahwa disiplin memiliki kontribusi besar dalam membangun kinerja



karyawan, karena peran seorang karyawan harus memiliki disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan. Sehingga tugas yang diberikan oleh perusahaan dapat dilaksanakan dengan secara maksimal oleh para karyawan, dengan begitu didalam mencapai target perusahaan pun menjadi optimal. Sehubungan dengan turunnya disiplin yang dimiliki karyawan PT. Bina Sawit Makmur Mesuji Ogan Komering Ilir, maka hal ini berdampak pada penurunan kinerja karyawannya,terkait tingkat disiplin yang dimiliki karyawan, ketidakmampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di PT. Bina Sawit Makmur, maka perusahaan hendaknya meningkatkan disiplin di perusahaan.diantaranya dalam hal faktor disiplin agar tingkat disiplin karyawan meningkat . sehingga apabila aspek-aspek yang bermasalah ini dapat diatasi dengan baik, dengan demikian karyawan akan menjadi lebih baik dari pada sebelumnya,sehingga karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik.

### **c. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara persial yang telah dilakukan,diketahui ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bina Sawit Makmur Mesuji Ogan Komering Ilir. Hasil ini menandakan bahwa apabila motivasi kerja

dapat ditingkatkan maka akan berdampak positif meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Siti Nanda(2019), M.Efendi(2019). Thoriq Nur Fanany(2019), Rully Candra(2017), Fatimah(2010). Melakukan penelitian sejenis dengan judul pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bina Sawit Makmur Mesuji Ogan Komering Ilir. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara persial yang telah dilakukan,diketahui ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bina Sawit Makmur. Hasil ini menandakan bahwa apabila motivasi kerja dapat ditingkatkan maka akan berdampak positif meningkatnya kinerja karyawan

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dari pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Bina Sawit Makmur Mesuji Ogan Komering Ilir. Hal ini dibuktikan dengan :

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan 90%, ada Pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Bina Sawit Makmur Mesuji Ogan Komering Ilir.

## B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan bahwa memang terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Bina Sawit Makmur Mesuji Ogan Komering Ilir. Maka saran yang peneliti berikan adalah sebagai berikut :

- 1) Dari segi Disiplin Kerja pimpinan PT.Bina Sawit Makmur Mesuji harus lebih memperhatikan sanksi atau hukuman absensi dan balas jasa agar karyawan semangat dalam bekerja.
- 2) Dari segi Motivasi Kerja pimpinan PT.Bina Sawit Makmur Mesuji harus lebih memperhatikan Insentif, Lingkungan kerja, dan Penghargaan atau prestasi karyawan agar cepat tercapainya tujuan perusahaan.
- 3) Dari segi Kinerja Karyawan pimpinan PT.Bina Sawit Makmur Mesuji harus lebih memperhatikan, kualitas, kuantitas, dan waktu kerja, agar karyawan lebih nyaman saat bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara 2005. "*Manajemen sumber daya manusia*"
- Bambang Kusriyanto dalam Kholilah(2018:139) *perilaku Organisasi*,Edisi pertama Palembang : Noerfikri.
- Edwin B Flippo dalam buku Malayu S,P Hasibuan(2014:143) *Sumber daya manusia*. Jakarta,Bumi Aksara
- G.R Terry buku Malayu S.P Hasibuan(2014:145) *Sumber Daya Manusia* Jakarta,Bumi Aksara
- Hasibuan M. S.P. 1987. *Ekonomi pembangunan dan perekonomian Indonesia*. Bandung:CV.Armico.
- Hasibuan.M. S.P. 2003. "*Manajemen sumber daya manusia*" Jakarta,Bumi Aksara  
Jakarta: PT.BumiAksara.
- Kasmir(2018:189) *manajemen sumber daya manusia* Edisi revisi.
- Kholilah (2018). *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Palembang : Noerfikri.
- M. Efendi(2019)"*Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk. Bukit hijau kecamatan Rawas ilir kabupaten Musi Rawas utara*
- Malayu S.P,Hasibuan 2011 "*manajemen sumber daya manusia*",Edisi Revisi
- Marjuni, Serdamayanti (2017) *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan. 1 sah media,Makasar.
- Rully Candra(2017) "*Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan*".
- Rusdy A .Rivai (2010:306) *Pengantar manajemen* , Palembang
- Siti Nanda (2019) "*Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara III(Persero)Medan*".
- Sugeng Sutrisno 2013 "*pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil*". Jawa Tengah
- Syofian Siregar (2013) "*metode penelitian kuantitatif*". Jakarta: PT. Fajar Interpretama Mandiri.

Thoriq Nur Fanany(2019) *“Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan PT.Bokormas Mojokerto”*

Veithzal Rivai (2011) *“Manajemen Sumber Daya Manusia” untuk perusahaan dari teori ke praktik.* Jakarta:Rajawali press.

Wibowo (2016) *“pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan”*PT.Bank syariah mandiri jurnal lembaga keuangan dan perbankan.

