

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT.PP LONDON SUMATERA INDONESIA**

SKRIPSI



**AYU LAKSA MELINIA RAWI UTAMA
212017293**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2022

SKRIPSI
PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT.PP LONDON SUMATERA INDONESIA
Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen



NAMA: AYU LAKSA MELINIA RAWI UTAMA

NIM: 212017293

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ayu Laksa Melinia Rawi Utama
NIM : 212017293
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PP London Sumatera Indonesia

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di instansi lainnya.
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 dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2022



Ayu Laksa Melinia Rawi Utama

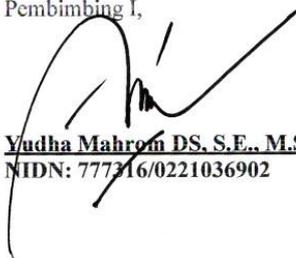
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PP
London Sumatera Indonesia

Nama : Ayu Laksa Melinia Rawi Utama
NIM : 212017293
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM

Pembimbing I,


Yudha Mahrom DS. S.E., M.Si
NIDN: 777316/0221036902

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal.....
Pembimbing II,


Anggreany Hustia, S.E., M.M
NIDN: 01101283301

Mengetahui,
Dekan
u.b. Kema Program Studi Manajemen




Dr. Zaleha Tri Handayani., S.E., M.Si.,
NIDN: 022905750

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Kita boleh kecewa dengan apa yang terjadi, tetapi jangan pernah kehilangan harapan untuk masa depan yang lebih baik. (Bambang Pamungkas)

(Ayu Laksa Melinia Rawi Utama)

Terucap Syukur kepada Allah SWT

Kupersembahkan skripsi ini kepada:

- ❖ Kedua Orang Tuaku tercinta I Made Kasna dan Yuliana yang selalu mendoakan dan memberi semangat
- ❖ Suami, Anakku tercinta Adi Apriyanco D dan Adhisti Risa Z
- ❖ Pembimbing Skripsi
- ❖ Almamater

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

~Bismillahirrahmanirrahim~

Assalamualaikum Wr, wb.

Alhamdulillahirobbil alamin, segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian ini yang berjudul “ **Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. London Sumatera Indonesia**”

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua saya tercinta, Bapak I Made Kasna dan Ibu Yuliana dan Suami saya Adi A.D serta seluruh keluarga besar yang selalu mendo'akan, memberikan motivasi dan inspirasi agar selalu menjadi pribadi yang tidak mudah menyerah sehingga penulisan usulan penelitian ini dapat diselesaikan. Penulis juga menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pemimbing saya Bapak Yudha Mahrom DS,S.E.,M.Si dan Ibu Anggreany Hustia, SE,MM yang telah sabar membimbing dan memberikan pengarahan serta saran-saran yang tulus dan ikhlas dalam menyelesaikan penelitian menjadi lebih baik lagi. Selain itu, disampaikan juga terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

1. Bapak Dr. Abid Djazuli,SE., MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang beserta wakil-wakil Rektor beserta staf karyawan/karyawati Universitas Muhammadiyah Palembang.

2. Bapak Yudha Mahrom DS,SE.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staf.
3. Bapak Dr. Zaleha Trihandayani,S.E.M.Si dan Mister Candra S.Pd,M.Si selaku ketua Program studi dan Sekretaris Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Yudha Mahrom DS,SE.,M.Si dan Anggreany Hustia, SE.,MM Dosen Pembimbing Akademik yang memberikan arahan dan masukan selama perkuliahan.
5. Kepada teman saya Rizky Verdiansyah dan Muhammad Rafi harist
Penulisan menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga Allah SWT membalas budi untuk seluruh bantuan yang telah diberikan guna menyelesaikan skripsi ini. Aamiin.

Wassalamu'alaikumWr.Wb

Palembang, Agustus 2022

Ayu Laksa Melinia Rawi Utama

DAFTAR ISI

Halaman judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	iii
Halaman pengesahan	iv
Halaman Motto dan persembahan.....	v
Halaman Prakata.....	vi
Daftar isi	viii
Daftar Gambar.....	xi
Daftar Lampiran	xi
Abstrak	xiii
Abstrack	xiv
BAB I.....	Error! Bookmark not defined.
PENDAHULUAN.....	Error! Bookmark not defined.
A. Latar Belakang Masalah	Error! Bookmark not defined.
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II	9
KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
.....	9
A. Kajian Kepustakaan	9

1. Landasan Teori	Error! Bookmark not defined.
2. Penelitian Sebelumnya	19
B. Kerangka Pemikiran.....	21
C. Hipotesis Penelitian.....	23
BAB III.....	24
METODE PENELITIAN	24
A. Ojek Penelitian	24
B. Metode Penelitian.....	24
C. Operasionalisasi Variabel.....	25
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	26
E. Data yang Diperlukan.....	27
F. Metode Pengumpulan Data.....	28
BAB IV	37
HASIL DAN PEMBAHASAN	37
A. Hasil Penelitian.....	37
B. Pembahasan	57
BAB V.....	61
KESIMPULAN DAN SARAN	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar I.1 Kerangka Pemikiran.....	23
Gambar II.1 Struktur Organisasi PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk.....	41

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Dokumentasi Penelitian.....	66
Lampiran2 Sertifikat-sertifikat.....	67

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.PP LONDON SUMATERA INDONESIA

Ayu Laksa Melinia Utami
212017293

Managemen

Abstrak - Kinerja merupakan suatu aspek yang penting bagi perusahaan karena apabila tenaga kerja dalam perusahaan mempunyai disiplin kerja, maka perusahaan akan memperoleh keuntungan. Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan Di PT. PP London Sumatera Indonesia, 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Di PT. PP London Sumatera Indonesia, 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Di PT. PP London Sumatera Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PP London Sumatera Indonesia yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan menggunakan rumus Slovin, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif dengan menggunakan bantuan *SPSS 22.0 for Windows*. Hasil dari penelitian ini adalah: 1) Variabel Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. PP London Sumatera Indonesia. Hasil ini dibuktikan dari hasil output di atas, bahwa dapat dilihat nilai t hitung pada variabel disiplin kerja bahwa t hitung < t tabel (-0,169 < 1,980) maka berarti H_0 diterima, yang berarti bahwa motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. PP London Sumatera Indonesia; 2) Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. PP London Sumatera Indonesia. Hal ini dibuktikan dari hasil output yang menunjukkan bahwa t hitung > t tabel (5,374 > 1,980) maka berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. PP London Sumatera Indonesia.

Kata Kunci: Disiplin, Kepuasan, Produktivitas, Kerja.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF PT. PP LONDON SUMATRA INDONESIA

Ayu Laksa Melinia Utami

212017293

Management

Abstract - Performance is an important aspect for the company because if the workforce in the company has work discipline, the company will benefit. The objectives of this study are: 1) To find out the influence of motivation and discipline on the performance of employees at PT. PP London Sumatera Indonesia, 2) To find out the influence of motivation on employee performance at PT. PP London Sumatera Indonesia, 3) To determine the effect of work discipline on employee performance at PT. PP London Sumatera Indonesia. The population in this study was all employees of PT. PP London Sumatra Indonesia which numbers 50 people. The sampling technique in this study used the Slovin formula, so that the sample in this study was 50 people. The technique used in this study is quantitative descriptive analysis using the help of SPSS 22.0 for Windows. The results of this study are: 1) Work motivation variables do not have a significant effect on employee productivity at PT. PP London Sumatra Indonesia . This result is proven from the results of the output above, that it can be seen that the value of t counts on the work discipline variable that t count $<$ t table ($-0.169 < 1.980$) then means H_0 is accepted, which means that work motivation partially does not affect the productivity of PT employees. PP London Sumatra Indonesia; 2) Work discipline variables have a significant effect on employee productivity at PT. PP London Sumatra Indonesia . This is evidenced from the output results which show that t count $>$ t table ($5,374 > 1,980$) then it means that H_0 is rejected and H_a is accepted which means that work discipline partially affects the productivity of PT employees. PP London Sumatra Indonesia .

Keywords: Discipline, Satisfaction, Productivity, Work.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal utama dan faktor yang paling penting dalam suatu organisasi. Organisasi merupakan sekumpulan orang yang berkumpul dan bekerjasama secara rasional dan sistematis yang dibentuk oleh beberapa aspek dan visi misi dalam keinginan mencapai suatu tujuan. Pemanfaatan Sumber Daya Manusia yang efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan laju perusahaan. Dengan kata lain keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi tergantung pada keahlian dan keterampilan karyawan masing-masing yang bekerja di perusahaan tersebut.

Mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas maka perlu dilakukan peningkatan pada beberapa aspek seperti pengetahuan, kemampuan, motivasi dan sikap profesional karyawan. Hal tersebut harus diwujudkan saat melakukan pekerjaan. Karyawan harus memiliki motivasi yang baik, kedisiplinan, pengetahuan, keterampilan, jujur serta inisiatif dan kreativitas. Jika hal ini dapat terwujud maka perusahaan dapat lebih optimal dalam peningkatan tujuan.

Kajian penting dalam SDM adalah kinerja menurut Bintoro (2017:106) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang

telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakai bersama.

Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja antara lain yang dibutuhkan dengan penilaian atas pekerjaan yang telah dilakukan. Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas atas keberhasilan. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah motivasi dan disiplin kerja yang dimiliki.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penunjang kinerja selain motivasi. Karena berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam mengejar suatu tujuan yang ingin dicapai. Seorang karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan bekerja secara sungguh-sungguh dengan dedikasi, bersemangat dan tidak perlu diawasi oleh atasan secara berlebihan sehingga kinerja yang dicapai akan lebih baik. Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan kerja, maka dari itu, motivasi kerja harus mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari setiap orang yang berkepentingan dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang dapat menimbulkan suatu dorongan bagi seseorang, baik yang berasal dari dalam dirinya internal maupun pengaruh dari luar dirinya eksternal dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi dapat berupa : imbalan, pengakuan, *reward* (penghargaan) maupun *punishmen* (hukuman). Motivasi seseorang karyawan melibatkan faktor-faktor individu berupa kebutuhan (*needs*), sikap (*attitudes*) dan kemampuan individu (*abilities*) disamping itu ada juga faktor-faktor organisasi

yang berupa pembayaran upah/gaji, keamanan pekerjaan sesama pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.

Faktor lain yang sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah faktor kedisiplinan. Menurut Hasibuan (2013:23), kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

Disiplin kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi karyawan yang berpengaruh terhadap organisasi. Organisasi perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh karyawan saat bekerja. Sebuah perusahaan wajib menindak langsung yang tidak sesuai dengan aturan dan harus dapat menetapkan hukuman bagi karyawan. Sebagai tujuan terlaksananya perusahaan kinerja yang terlaksana dengan baik sesuai dengan aturan yang telah diterapkan. Disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan dan mempertahankan atau melangsungkan kehidupannya. Hal ini disebabkan hanya dengan disiplin yang tinggi suatu organisasi dapat berprestasi tinggi. Oleh sebab itu, setiap karyawan harus lebih meningkatkan kedisiplinan dalam menaati peraturan atau kebijakan pada instansi demi terlaksananya kedisiplinan yang tinggi. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. (Ardana, 2014:87).

PT. PP London Sumatera Indonesia adalah perusahaan agribisnis yang

terkemuka. Ketika awal berdiri perusahaan ini melakukan penanaman karet, the, kakao. Kemudian awal kemerdekaan Indonesia PT.PP London Sumatera Indonesia lebih fokus pada usaha tanaman karet. Lalu pada tahun 1980 beralih ke kelapa sawit dan akhir decade ini komoditas kelapa sawit menjadi yang utama menggantikan karet. Lonsum sendiri mempunyai 38 perkebunan inti dan 13 perkebunan plasma di Sumatera, Jawa, Kalimantan dan Sulawesi. Perusahaan ini juga menjadi salah satu industry perkebunan terkemuka di dunia. Lonsum memiliki lebih dari 100.000 hektar perkebunan kelapa sawit, karet, kakao, the di empat pulau di Indonesia.

Kerjasama antar karyawan di PT. PP London Sumatera Indonesia ini sebagian masih belum terjalin. Karyawan tidak melakukan diskusi bidang tugas mereka untuk menghindari kesalah pahaman yang fatal. Belum menghargai pendapat karyawan lain dan masih rendah bersikap koeperatif dengan atasan atau karyawan lain dalam menyelesaikan tugas. Prakarsa karyawan sebagian juga masih rendah menyelesaikan tugas menunggu arahan dari atasan. Penundaan pekerjaan, tergantung karyawan lain dan memanfaatkan jam istirahat tidak efektif dan efisien. Karyawan seharusnya mengutamakan tujuan kantor. Sebagian karyawan belum melaksanakan pekerjaan yang ditetapkan sehingga tujuan sebagian belum tercapai di PT. PP London Sumatera Indonesia.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan perusahaan tersebut diperoleh informasi bahwa setiap enam bulan karyawan melakukan laporan pencapaian kerja dengan menggunakan form laporan yang sudah di berikan dengan tujuan untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan yang dimiliki oleh karyawan selama melakukan pekerjaan. Hasil dari capaian kinerja karyawan dapat

dilihat dalam bentuk tabel di bawah ini.

Tabel 1.3
Data laporan Capaian Kinerja Karyawan
PT. PP. London Sumatera Tbk Palembang

Skor	Banyak Karyawan	Persentase	Kategori
85-100	10	20%	Sangat baik
75-84	8	16%	Baik
65-74	22	44%	Cukup
55-64	10	20%	Kurang
< 50	-	-	Kurang Baik
TOTAL	50		

Sumber: PT.PP London Sumatera Selatan Tbk Palembang, 2021

Fenomena permasalahan yang ada pada kantor PT. PP London Sumatera Selatan, Paalembang saat ini yaitu pada kinerja karyawan. Pencapaian hasil kerja, karyawan belum bekerja secara maksimal. Dilihat dari tabel I.3 bahwa kualitas kinerja karyawan dari persentase laporan kinerja karyawan yang tertinggi dalam kategori cukup besar sebesar 41% dan 20% dalam kategori kurang baik. Hal yang sering kali terjadi adalah satu pekerjaan bisa selesai satu hari, namun tidak selesai pada hari tersebut sampai dua hari terkadang menyelesaikan pekerjaan tersebut. Masih rendahnya keahlian dalam menyelesaikan tugas. Menyelesaikan tugas masih secara bertele-tele. Kuantitas yang di kerjakan oleh karyawan di anggap tidak memenuhi standar perusahaan, hal ini menyebabkan sebagian karyawan tidak tuntas dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan membiarkan pekerjaan menumpuk di atas meja kerja. seharusnya karyawan berusaha agar hasil kerja memberikan kontribusi pada kantor.

Fenomana lainnya terjadi pada karyawan PT. LONSUM saat ini yaitu penerapan motivasi dan disiplin kerja. Karyawan sebagian telah mendapatkan

Sosialisasi aturan disiplin yang berlaku di institusinya. Karyawan sebagian belum mampu mengendalikan diri untuk tidak melanggar aturan. Pimpinan belum secara kontinu melakukan korektif. Sanksi tindakan untuk karyawan yang melakukan pelanggaran dilakukan karyawan belum sepenuhnya dijalankan. Penegasan sanksi kepada karyawan belum memenuhi unsur keadilan.

Tabel 1.2 Data Absensi Keterlambatan Karyawan PT.PP London Sumatera Indonesia Tahun 2021

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Keterlambatan dalam Persen (%)
1	Januari	50	10
2	Februari	50	10
3	Maret	50	15
4	April	50	11
5	Mei	50	13
6	Juni	50	15
7	Juli	50	20
8	Agustus	50	11
9	September	50	15
10	Oktober	50	16
11	November	50	14
12	Desember	50	10

Sumber : Kantor PT.PP London Sumatera, 2021.

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat persentase keterlambatan karyawan PT.PP London Sumatera dalam satu tahun tergolong tinggi. Persentase keterlambatan menjadi 31% dibulan Desember dari sebelumnya 24% pada bulan November. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari PT.PP London Sumatera dapat dilihat jika tingkat keterlambatan waktu kehadiran karyawan di Kantor

PT.PP London Sumatera tergolong tinggi karena banyak karyawan yang tidak disiplin dengan datang terlambat atau tidak tepat waktu.

Dikarenakan adanya fenomena tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan Judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PP London Sumatera Indonesia.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja PT. PP London Sumatera Indonesia?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Di PT. PP London Sumatera Indonesia?
3. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerjaterhadap kinerja karyawan Di PT. PP London Sumatera Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja PT. PP London Sumatera Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor PT. PP London Sumatera Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di kantor PT. PP London Sumatera Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

1. **Bagi Penulis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan menjadi bekal bagi penulis untuk menerapkan ilmu pemasaran yang sudah dipelajari dalam menghadapi dunia kerja.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi manajemen pemasaran perusahaan dalam menentukan kebijakan yang berkaitan dengan waktu, fasilitas dan kualitas pelayanan sehingga dapat menjadi pertimbangan dalam meningkatkan kualitas perusahaan.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan menjadi bahan referensi bagi pembaca untuk melakukan penelitian selanjutnya, khususnya dalam bidang pemasaran jasa.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Edy Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga, Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Gomes. 2010. *Pengaruh Ketidaksamaan Motivasi Kerja dan komitmen Organisasional terhadap pengunduran diri pekerja*. Jurnal: Bisnis dan manajemen Vo. 7, No., 1, 121-134
- Handoko, T.H. 2022. *Human Resource Management*. New York: Four Salemba
- Hasanah Riyunita, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hasibuan, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manuisis*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara Cetakan Kesembilan
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manuisis*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara Cetakan Kedelapan
- Kamus, KR. 2010. *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Karyawan di PT. Muara Sejati Pekanbaru*. UIN Sultan Syarif Kasim; Riau
- Kreitner dan Kiniki, 2011. *Understanding and managing Organizational Behavior (4th ed.)*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Lia. 2016. *Pengantar Sumber Daya Manusia*, Lembaga Penerbit FE UI,
- Martoyo, Susilo, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III & IV, BPFE, Yogyakarta.
- Moenir, A.S. 2016. *Manajemen Pelayanan umum Di Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mohammad Nurullah. 2014. *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi pabrik kelapa sawit (pks) PT Perkem=bunan Nusantara v sei rokan Kec. Pugaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu*. Jurnal
- Mulyatiningsing. 2011. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfa Beta
- Nana Syaodih. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: Reineka Cipta

- Ravianto, J. 2016. *Kinerja dan Tenaga Kerja, Seri Kinerja VII*, SIUP. Jakarta.
- Sastrohadiwiryo. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja organisasi dan Motivasi Kerja Karyawan Pada Terminal penumpang Umum di Surabaya*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 7 No. 1 Hal. 24-27.
- Saydam, G. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan
- Sedarmayanti, 2019. *Manajemen tenaga kerja*. Bandung: Sinar Baru
- Singarimbun dan Effendi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2013. *Productivity: What and How*. New York: Literacy
- Streers. 2015. *Etos Kerja. Jurnal Perilaku Vokasional*. 59, 1-39.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfa, Bandung
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tohardi. 2012. *Pemahaman Praktis Sumber Daya Manusia*, CV. Mandar Maju, Surabaya
- Umar, Husein. 2013. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Edisi Revisi Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama