

**STIE BINA KARYA
JURUSAN MANAJEMEN
PROGRAM STRATA I
TEBING TINGGI**

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN SEMANGAT KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN KAMANAN PADA
PT.PERKEBUNAN NUSANTARA IV PKS RAMBUTAN**

SKRIPSI

OLEH

ADAM JANUAR (21110127)

RIJALUL SURYA PRATAMA (21110092)

MANAJEMEN



**GUNA MEMENUHI SALAH SATU SYARAT UNTUK MENYELESAIKAN
PENDIDIKAN PADA PROGRAM STRATA I MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI BINA KARYA
TEBING TINGGI**

2025

ABSTRACT

“THE INFLUENCE OF MOTIVATION, WORK DISCIPLINE AND WORK SPIRIT ON THE PERFORMANCE OF SECURITY SECTION EMPLOYEES (AT PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL I PKS RAMBUTAN)”

ADAM JANUAR

RIJALUL SURYA PRATAMA

STIE Bina Karya Tebing Tinggi S1 Management Study Program

adamjanuar846@gmail.com

rijalulsuryapratama1012@gmail.com

Supervisor I:

Dr. Aisyah Siregar, SE, MM

Supervisor II:

Assoc. Prof. Dr Willy Cahyadi, S.Kom., S.E., M.Si., CMA

This research aims to determine "The influence of motivation, work discipline and work enthusiasm on the performance of employees in the security department (at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I PKS Rambutan". The sampling method used in this research is by using the Simple Random Sampling formula of 30 samples who are employees of the security department of PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I PKS Rambutan. Based on the results of the analysis it can be concluded that work motivation has no effect on employee performance. Work discipline has an effect on employee performance. Work morale has an effect on Employee Performance. Work motivation, work discipline and work enthusiasm simultaneously influence employee performance.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Work Spirit, Performance Employee

TEBING TINGGI

ABSTRAK

“PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN KEAMANAN (PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL I PKS RAMBUTAN)

ADAM JANUAR

RIJALUL SURYA PRATAMA

Prodi S1 Manajemen STIE Bina Karya Tebing Tinggi

adamjanuar846@gmail.com

rijalulsuryapratama1012@gmail.com

Pembimbing I :

Dr. Aisyah Siregar, SE, MM

Pembimbing II :

Assoc. Prof. Dr Willy Cahyadi, S.Kom., S.E., M.Si., CMA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap kinerja Karyawan Bagian Keamanan (Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I PKS Rambutan ”. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Simple Random Sampling sebanyak 30 sampel yang merupakan karyawan bagian keamanan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I PKS Rambutan. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Semangat Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Semangat Kerja, Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam perusahaan. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia yang berkualitas dimulai dari bagaimana perusahaan tersebut memperlakukan karyawan – karyawan mereka yang dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik.

PTPN IV Regional 1 PKS Rambutan (PRB) juga memiliki pengamanan tubuh yang di bagi dalam pengamanan Personal, Material, Berita/informasi, Keuangan, HGU dan Produksi. Keamanan Personal di gunakan untuk kasus illegal, narkoba dan tindakan kriminal lainnya yang melibatkan karyawan pimpinan dan karyawan pelaksana. Pengamanan Material terhadap aset, objek vital terutama kantor, pabrik, gudang material, dan bengkel guna mencegah kerugian, kehilangan, kerusakan dan penyalahgunaan material perusahaan yang dilakukan karyawan. Pengamanan Berita/Informasi yang bersifat rahasia dan sangat rahasia untuk mencegah kebocoran berita/informasi kepada pihak lain. Pengamana di PKS Rambutan melakukan pengamanan di seputaran rumah karyawan pimpinan/pelaksana, sekolah taman kanak-kanak, sekolah madrasah dan balai karyawan. Pengamanan HGU dan Produksi di area Pabrik Kelapa Sawit PKS, Perumahan Karyawan, Effluent Treatment dan waduk dengan luas keseluruhan areal PKS $\pm 22,7$ Ha.

Kinerja karyawan berhubungan sangat erat dengan tercapainya tujuan suatu perusahaan. Kinerja karyawan pada perusahaan bisnis dituntut efektif serta efisien agar perusahaan bisnis tersebut dapat berkembang. Tuntutan tersebut haruslah didukung dengan manajemen yang dapat mendorong kinerja karyawan agar semakin baik. Dorongan-dorongan yang dilakukan oleh manajemen atau manajer bisa dilakukan dengan banyak cara dengan mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat membuat kinerja para karyawan menurun.

Tabel 1.1
Data Absensi Satpam PT. Perkebunan Nusantara IV PKS Rambutan

| NO | Bulan | Rata-Rata | Target |
|----|-----------|-----------|--------|
| 1 | Agustus | 95% | 100% |
| 2 | September | 90% | 100% |
| 3 | Oktober | 90% | 100% |
| 4 | November | 85% | 100% |
| 5 | Desember | 80% | 100% |
| 6 | Januari | 75% | 100% |
| 7 | Februari | 75% | 100% |

Sumber: Data Absensi Satpam PT. Perkebunan Nusantara IV PKS Rambutan, 2025

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal salah satunya adalah motivasi, disiplin kerja dan semangat kerja dimana besar kecilnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti PT. Perkebunan Nusantara IV PKS Rambutan. (Nasution & Prayudi, 2017; Siregar et al., 2019)

Tabel 1.2
Data Kinerja Karyawan Bagian Keamanan
PT. Perkebunan Nusantara IV PKS Rambutan

| NO | POS | BULAN | | | | | | |
|----|-------|---|--------------------------------|--------------------------------|------------------------------|------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| | | Agustus 20X | September 20X | Oktober 20X | November 20X | Desember 20X | Januari 20X | Februari 20X |
| 1 | POS 1 | 18 kali Patrol Area & Pemeriksaan Gerbang | 15 kali Patrol Area Pabrik | Pengawas & Pemeriksaan Gerbang | 20 kali Patrol Area Pabrik | Patrol & Pemeriksaan Gerbang | 15 kali Patrol Area Pabrik | Pengawas & Pemeriksaan Gerbang |
| 2 | POS 2 | 15 kali Patrol Area Pabrik | Pengawas & Pemeriksaan Gerbang | 18 kali Patrol Area Pabrik | Patrol & Pemeriksaan Gerbang | 15 kali Patrol Area Pabrik | Pengawas & Pemeriksaan Gerbang | 20 kali Patrol Area Pabrik |

| | | | | | | | | |
|---|----------|---------------------------------------|---|---|---|---|---------------------------------------|---|
| 3 | POS 3 | Pengawas & Pemeriksa Gerbang | 17 kali Patrol Area Pabrik | 12 kali Patrol & Pemeriksa Gerbang | Pengawas & Pemeriksa Gerbang | 15 kali Patrol & Pemeriksa Gerbang | 20 kali Patrol Area Pabrik | 18 kali Patrol & Pemeriksa Gerbang |
| 4 | POS 4 | 15 kali Patrol Area Pabrik | 17 kali Patrol & Pemeriksa Gerbang | 15 kali Patrol Area Pabrik | 15 kali Patrol & Pemeriksa Gerbang | Pengawas & Pemeriksa Gerbang | Pengawas & Pemeriksa Gerbang | 18 kali Patrol Area Pabrik |

Sumber : Data kinerja karyawan bagian keamanan di PT. Perkebunan Nusantara
IV PKS Rambutan , 2025

Dari data kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan bagian keamanan sangat menurun, dapat dilihat dari setiap bulannya bahwa setiap pos memiliki target 20 kali melakukan patrol tetapi setiap pos tidak dapat melakukan pencapaian target tersebut.

PT. Perkebunan Nusantara IV PKS Rambutan merupakan salah satu pabrik dari 12 PKS yang dimiliki PT. Perkebunan Nusantara III, yang terletak di desa Paya Bagas, Kecamatan Tebing Tinggi, Kabupaten Serdang Bedagai. Perusahaan ini memiliki bisnis terdiri dari penanaman dan pemanenan buah segar dari perkebunan kelapa sawit, diolah menjadi minyak sawit mentah, inti sawit dan minyak inti sawit, serta menjual minyak yang di hasilkan.

Menurut (M. Hasibuan, 2019) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018). Kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV PKS

Rambutan dapat dipengaruhi oleh motivasi, disiplin kerja dan semangat kerja. Berikut data prasurvey kinerja karyawan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang ada dalam sebuah perusahaan. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan Motivasi dalam berjuang bersama untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi dan kinerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam mengelola karyawan yang bekerja di PT menurut (Aisyah Siregar&Shelly Meilani Manurung 2023).

Motivasi karyawan dengan pola pikir melakukan pekerjaan karena mereka diperintahkan oleh atasan dan mau melakukan pekerjaan jika terus dimonitor atau dipantau oleh pimpinan saat bekerja karena kesadaran diri atau atas inisiatif sendiri juga masih merupakan faktor yang mempengaruhi pelaksanaan tugas sehari-hari Motivasi disajikan dengan kekuatan yang menyebabkan perilaku yang mengarah pada pemenuhan tujuan yang ditetapkan (Krstic, 2018). Motivasi kerja adalah proses psikologis yang menentukan (atau memberi energi) arah, intensitas, dan kegigihan tindakan dalam aliran pengalaman yang berkelanjutan yang mencirikan orang tersebut tentang dirinya kerja (Saragih, 2020). Dengan demikian motivasi sangat berpengaruh dalam menunjang kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV PKS Rambutan.

Tabel 1.3
Pra Survey Motivasi Bagian Keamanan PT. Perkebunan Nusantara IV PKS
Rambutan

| No | Pernyataan | S | TS |
|----|---|----|----|
| 1 | Saya menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja | 13 | 17 |
| 2 | Saya sangat antusias untuk memiliki prestasi tinggi. | 14 | 16 |
| 3 | Saya memiliki hubungan baik dan saling mendukung dengan rekan kerja | 12 | 18 |

Sumber : Data pra survey Motivasi di PT. Perkebunan Nusantara IV PKS Rambutan , 2025

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan untuk pernyataan nomor 1, 2, dan 3 dari 30 responden bahwa motivasi di PT. Perkebunan Nusantara IV PKS Rambutan kurang bagus, hal itu dikarenakan responden kurang menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerjasehingga membuat kurang antusias untuk memiliki prestasi tinggi,dan kurang memiliki hubungan baik dan saling mendukung dengan rekan kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV PKS Rambutan.

Ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang ada dalam sebuah perusahaan. Salah satu faktor tersebut dapat berupa disiplin kerja. Disiplin Kerja merupakan faktor penting dalam perusahaan. Karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi, akan bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya tanpa harus diawasi oleh atasan yang artinya semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Ukuran dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu dalam bekerja, etika berpakaian, serta penggunaan sarana kantor secara efektif dan efisien.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang

berlaku (Afandi, 2021:12). Dengan demikian disiplin kerja sangat berperan dalam menunjang kinerja kerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah semangat kerja. Dengan semangat kerja karyawan yang tinggi pekerjaan akan lebih cepat dapat diselesaikan, absensi dapat diperkecil, keluhan dapat dihindari, sehingga efisiensi kerja dan efektivitas kerja dapat stabil. Oleh karena itu peningkatan motivasi disiplin kerja, dan semangat kerja merupakan faktor yang perlu diperhatikan dalam kinerja karyawan. Menurut Kaswan (2017:189) "Moral atau semangat kerja merupakan cerminan sikap atau kondisi mental seorang individu atau sebuah tim". Orang dengan semangat kerja tinggi biasanya positif, optimistik, kooperatif dan suportif terhadap visi dan misi tim. Kondisi melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik merupakan gambaran awal dari produktivitas karyawan dalam bekerja.

Tabel 1.4
Pra Survey Semangat Kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV PKS Rambutan

| No | Pernyataan | S | TS |
|----|---|----|----|
| 1 | Saya mampu menyelesaikan beban kerja yang di berikan oleh PT. Perkebunan Nusantara IV PKS Rambutan. | 12 | 18 |
| 2 | Saya merasa sangat rugi jika sampai absen bekerja. | 11 | 19 |
| 3 | Saya mempunyai target masa depan sehingga saya semangat untuk bekerja keras. | 14 | 16 |

Sumber : Data pra survey Motivasi di PT. Perkebunan Nusantara IV PKS Rambutan , 2025

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan untuk pernyataan nomor 1, 2 dan 3 dari 57 responden bahwa motivasi kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV PKS Rambutan kurang bagus, hal itu dikarenakan responden kurang memiliki cita-cita yang tinggi sehingga membuat responden kurang bersemangat dalam bekerja, rekan kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV PKS Rambutan kurang mampu

menyelesaikan beban kerja mereka dan kurang semangat dalam bekerja, responden kurang mempunyai target masa depan sehingga semangat bekerja keras kurang.

Berdasarkan fenomena diatas, maka peneliti tertarik untuk membuat suatu kajian yang lebih mendalam mengenai masalah tersebut dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kamanan Pada PT.Perkebunan Nusantara IV PKS Rambutan”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV PKS Rambutan?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV PKS Rambutan?
3. Apakah Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV PKS Rambutan?
4. Apakah Motivasi, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja berpengaruh secara serentak terhadap Kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV PKS Rambutan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV PKS Rambutan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV PKS Rambutan.

3. Untuk mengetahui pengaruh Semangat Kerjaterhadap Kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV PKS Rambutan.
4. Untuk mengetahui secara serentak pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Semangat Kerjaterhadap Kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV PKS Rambutan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, informasi dan pengetahuan kepada perusahaan yang terkait tentang seberapa besar pengaruh Motivasi Disiplin Kerja dan Semangat Kerjaterhadap Kinerja karyawan, dan dapat dijadikan sebagai pembandingan dengan keadaan yang terjadi di lapangan (praktek).

2. Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan pada program strata satu manajemen dan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan untuk perguruan tinggi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan dan bahan referensi maupun bahan pertimbangan bagi mereka yang menjadikan penelitian lebih lanjut khususnya mengenai Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja dan Semangat Kerjaterhadap Kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV PKS Rambutan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan upaya peneliti dalam mencari perbandingan serta untuk menemukan inspirasi baru bagi penelitian yang akan dilakukan dengan mempelajari penelitian terdahulu. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang digunakan oleh peneliti sebagai acuan dalam melakukan penelitian:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti dan Tahun Penelitian | Judul Penelitian | Alat Analisis |
|----|--|---|---|
| | | Variabel Yang Diteliti | Hasil Penelitian |
| 1 | (Desnirita & Theresia Octaviany Riberu 2022) Sumber: Jurnal Manajemen dan Perbankan (JUMPA) | Motivasi, Disiplin dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Variabel: X1: Motivasi X2: Disiplin X3: Semangat Kerja Y: Kinerja | Alat Analisi: Penelitian ini menggunakan metode smart PLS dalam hubungannya dengan pendekatan analisis regresi linier berganda. Hasil Penelitian: 1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, 2. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja. 3. Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. |
| 2 | (Hardiyanti, Enda Surbakti, Ratna Dewi, Jenny Sari Tarigan & Jumjuma 2024) | Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN IV Regional I Medan Variabel: X1: Pengalaman Kerja X2: Disiplin Kerja Y: Kinerja Karyawan | Alat Analisis: Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil Penelitian: 1. Pengalamankerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh |

| | | | |
|---|--|--|--|
| | Sumber: IJEN: Indonesian Journal of Economy and Education Economy | | positif dan signifikan. 2. Disiplinkerja terhadap kinerjakaryawan berpengaruh positif dan signifikan. 3. Penelitianini menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel pengalaman kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 3 | (Marya Yully Cristine 2024) Sumber: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasi n | Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Agama Kelas Ib Martapura Kabupaten Banjar. Variabel: X1: Motivasi X2: DisiplinKerja Y: KinerjaPegawai | Alat Analisis: Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik analisis regresi linear berganda dan uji statistik. Hasil Penelitian: 1. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. 2. Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Pengadilan Agama Kelas IB Martapura Kabupaten Banjar. 3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Pengadilan Agama Kelas IB Martapura Kabupaten Banjar. |
| 4 | (Mardiyah Tusholihah , Ardi Nupi Hasyim, Astry | Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. Variabel: | Alat Analisis: Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiasi kausal serta menggunakan pendekatan |

| | | | |
|---|---|--|--|
| | <p>Novitasari , Puja Pauziah Oktavia , Fanny Indah Lestari , Muhamad Fadli & Ahmad Miftah Sobari, 2019)</p> <p>Sumber: E-Journal Equilibrium Manajemen</p> | <p>X1: Motivasi X2: Disiplinkerja Y: Kinerjakaryawan</p> | <p>analisis regresi linier berganda.</p> <p>Hasil Analisis:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 5 | <p>(Ilham Indharwana & Mei Retno Adiwyat, 2021)</p> <p>Sumber: DIALEKTI KA Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial</p> | <p>Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Gresik.</p> <p>Variabel: X1: Motivasi Kerja X2: Disiplin Kerja Y: Semangat Kerja</p> | <p>Alat Analisis: Data responden yang didapat diuji dengan uji realibilitas, uji validitas serta uji hipotesis menggunakan metode Partial Least Square (PLS).</p> <p>Hasil Penelitian:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Gresik. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Gresik. |

Sumber : Data Diolah, 2025

B. Teori Yang Digunakan

1. Manajemen

a. Pengertian Manajemen

Menurut (Hasibuan, 2021) Manajemen merupakan seni untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Seni di sini dimaksudkan sebagai kemampuan atau keterampilan seseorang menghasilkan keindahan serta kemajuan atau serangkaian proses unik yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilaksanakan untuk mendapatkan dan mencapai berbagai sasaran yang sudah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia berbagai sumber daya lainnya.

Dari pengertian diatas, terdapat dua kata kunci, yaitu seni dan proses. Proses dapat diartikan sebagai langkah-langkah sistematis untuk pencapaian tujuan. Misalnya seseorang yang ingin masuk pekerja suatu dalam perusahaan maka kepadanya diharuskan menjalani langkah-langkah tertentu sebagai persyaratan menjadi karyawan.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Ajabar, 2020:5) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi. Menurut (Kadek Suryani & Foeh, 2019:2) Manajemen Sumber Daya Manusia ialah proses menyampaikan tujuan organisasi lewat

memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat di dalamnya. Individu ataupun karyawan yang dikelola supaya mempunyai kompetensi serta kemampuan bagus yang diperlukan dalam menunjang pekerjaannya.

Adapun Menurut (Hasibuan, 2018) mendefinisikan sumber daya manusia yaitu Suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Berdasarkan beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dan proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrialisasi, hingga pemutusan hubungan kerja supaya dapat memperoleh, mengembangkan, memelihara, dan mengembalikannya kepada masyarakat secara utuh agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

b. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Pembahasan terkait manajemen sumber daya manusia menjadi suatu bahasan yang menjadi suatu proses sistematis dan terstruktur untuk menjalankan segala proses pengelolaan yang ada di dalam suatu lingkungan perusahaan. Dengan memiliki pengelolaan yang tersistem maka perusahaan memiliki tujuan yang ingin dicapai dan direalisasikan melalui pengelolaan sumber daya manusia. Menurut (Ni Kadek & John,

2019:5) Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial

- a) Perencanaan adalah penentuan program pengelolaan sumber daya manusia atau tenaga kerja yang akan dibutuhkan dalam mencapai tujuan organisasi.
- b) Pengorganisasian merupakan membentuk organisasi untuk mengelola rangkaian dari bermacam hubungan kerja, pembagian pekerjaan, kegiatan personalia serta aspek yang lain.
- c) Pengarahan merupakan kegiatan yang mengarahkan karyawan agar bekerja dengan baik dan efisien lewat perintah, motivasi serta peraturan yang mengikat untuk mencapai tujuan perusahaan.
- d) Pengendalian merupakan kegiatan pelaksanaan untuk mengendalikan semua pegawai agar mematuhi peraturan-peraturan yang ada di dalam perusahaan dan bekerja sesuai dengan jam operasional kerja.

2. Fungsi Operasional

- a) Pengadaan adalah kegiatan dengan melakukan perekrutan, seleksi, penempatan, orientasi untuk memperoleh karyawan yang diperlukan oleh perusahaan.
- b) Pengembangan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan keterampilan, ilmu pengetahuan serta perilaku karyawan dalam bekerja dengan baik melalui pendidikan dan pelatihan.

- c) Kompensasi adalah kegiatan pemberian balas jasa langsung serta tidak langsung berupa uang ataupun barang kepada karyawan yang diberikan oleh perusahaan.
- d) Pengintegrasian adalah kegiatan untuk menyesuaikan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar dapat mengambil keputusan yang tepat.

c. Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasmin et al., 2021) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. 4 (empat) tujuan MSDM adalah :

1. Tujuan Sosial.

Agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional.

Sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Tujuan Fungsional.

Mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Individual.

Tujuan pribadi dari setiap anggota dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perencanaan SDM

Menurut (Bianca, 2019) peranan Manajemen Sumber daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Bekerja Bersama, pada semua tingkat organisasi, manajer dan bagian SDM bekerja sama untuk mengembangkan keterampilan karyawan. Sebagai contoh, parabagian SDM memberi saran kepada manajer dan supervisor tentang bagaimana menempatkan karyawan ke peran yang berbeda dalam organisasi, sehingga membantu dalam beradaptasi di lingkungannya.
2. Membangun Komitmen, bagian SDM juga menyarankan strategi untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Hal ini dimulai pada saat proses perekrutan, dengan mencocokkan karyawan dengan posisi yang tepat sesuai dengan kualifikasi mereka.
3. Membangun Kapasitas, Tim SDM membantu bisnis mengembangkan keunggulan kompetitif, yang melibatkan pengembangan kapasitas perusahaan sehingga dapat menawarkan barang atau layanan yang unik kepada pelanggannya.
4. Mengatasi Masalah, Manajemen SDM tidak terbatas pada mengatasi kebutuhan pimpinan yang berubah, namun juga

mengatasi pasar yang terus berubah. Karena itu, manajemen SDM membutuhkan suatu perencanaan strategis. Paket tunjangan karyawan harus terus dinilai terkait dengan biaya perusahaan.

3. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Menurut (Chairunnisah & Mataram, 2021) “Kinerja karyawan adalah Prestasi yang dicapai seseorang disebut actual performance atau job performance karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas.”

Menurut (Budiyanto & Mochklas, 2020) “Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.”

Menurut (Adhari, 2021) “Kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan – persyaratan pekerjaan, yaitu ketika target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan.”

Menurut (Waloyo, 2020) “Kinerja karyawan adalah sebagai kualitas ataupun kuantitas hasil kerja personal atau kelompok orang pada organisasi yang melaksanakan tugasnya dengan mengacu terhadap aturan norma, standar operasional prosedur kriteria serta ukuran yang sudah ditetapkan atau diberlakukan pada organisasi.”

Berdasarkan penjelasan teori-teori diatas dapat ditarik kesimpulan yaitu, kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja.

b. Manfaat dan Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut (Sabrina, 2021) Manfaat kinerja pada dasarnya meliputi:

a. Meningkatkan prestasi karyawan

Produktivitas dan permasalahan yang terjadi kepada karyawan dapat diketahui melalui hasil pekerjaan yang mereka selesaikan. Melalui umpan balik atas penilaian tersebut, karyawan dapat memperbaiki kesalahan atau meningkatkan kinerja mereka di waktu selanjutnya.

b. Standar kompensasi yang layak

Besarnya upah atau kompensasi yang layak bagi karyawan dapat ditentukan sesuai dari hasil evaluasi prestasi yang dilakukan manajer. Keputusan manajer untuk memberikan upah, bonus, insentif, maupun bentuk kompensasi lainnya yang layak dan adil dipengaruhi oleh hasil penilaian prestasi ini.

c. Penempatan karyawan

Promosi, mutasi, transfer dan demosi karyawan wajar akan terjadi pada waktu-waktu tertentu. Untuk meminimalkan kesalahan dalam penempatan karyawan yang tepat, manajer dapat memanfaatkan hasil penilaian prestasi ini sebagai pertimbangan dalam mengambil keputusan.

c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Afandi, 2018) ialah :

- a. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- b. Kejelasan dan penerimaan seorang karyawan yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan tugas yang diberikan kepadanya.
- c. Tingkat motivasi pekerja, suatu kemauan dari karyawan untuk peningkatan kinerja karyawan.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Nisa et al., 2018) indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Kuantitas, diukur dari tanggapan karyawan terhadap jumlah kegiatan yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas, bisa diukur dari tanggapan karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan ketepatan tugas terhadap keterampilan serta keahlian karyawan. Hasil pekerjaan yang dikerjakan mendekati ketepatan ataupun memenuhi tujuan yang diinginkan dari pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan waktu, diukur dari tanggapan karyawan terhadap sesuatu kegiatan yang dituntaskan dari awal sampai akhir. Bisa menuntaskan pada waktu yang sudah diresmikan dan mengoptimalkan waktu yang ada untuk kegiatan yang lain.
4. Efektifitas, secara optimal sumber daya serta waktu yang terdapat pada organisasi agar menambahkan keuntungan serta meminimalkan kerugian.
5. Kehadiran, sebuah kedatangan karyawan dalam industri bisa mengetahui kinerja karyawan itu sendiri.

4. Motivasi

a. Definisi Motivasi

Menurut (Enny, (2019:17) Motivasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut (Larosa et al., 2022) "Motivasi adalah keadaan batin yang menyebabkan seorang individu untuk berperilaku yang menjamin tercapainya suatu tujuan, mengacu pada kekuatan di dalam individu yang menjelaskan tingkat, arah, dan ketekunan usaha yang dikeluarkan di tempat kerja."

Selanjutnya menurut Chandra & Syardiansah, (2021) motivasi kerja adalah kekuatan tersembunyi yang ada pada orang dan dapat dikembangkan oleh tekanan eksternal, imbalan moneter dan non moneter dan dapat memengaruhi kinerja.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam individu yang secara psikologis menimbulkan suatu tindakan, perilaku tekun secara terus menerus sebagai upaya mencapai tujuan yang diinginkan dalam pekerjaannya.

b. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Menurut Susilo et al., (2023) motivasi seorang pekerja untuk berkerja melibatkan faktor individu dan faktor organisasi.

- 1) Faktor individu merupakan faktor-faktor yang sifatnya individu yang meliputi: kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap dan kemampuan.
- 2) Faktor-faktor yang berkaitan dengan organisasi meliputi: pembayaran atau gaji, kemampuan pekerja, pengawasan, pujian serta, pekerjaan itu sendiri.

c. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Asmayanti et al., (2023) motivasi kerja memiliki 4 indikator yaitu:

- 1) Tanggung jawab sebagai pegawai

Mengukur sejauh mana seseorang merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diemban dan dampaknya terhadap organisasi.

2) Prestasi yang dicapai

Mengukur keinginan seseorang untuk berprestasi dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, serta motivasi untuk terus meningkatkan kinerja.

3) Pengembangan diri

Mengukur motivasi seseorang untuk terus mengembangkan diri dan meningkatkan keterampilan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan.

4) Kemandirian dalam bekerja

mengukur kemampuan seseorang untuk bekerja secara mandiri, membuat keputusan, dan menyelesaikan tugas tanpa bergantung pada orang lain.

5. Disiplin Kerja

a. Definisi Disiplin Kerja

Menurut Agustini, (2019:89) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Menurut (Pranitasari & Khotimah, 2021) “Disiplin kerja adalah bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Menurut Hasibuan (2019:193) mengemukakan bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan agar tercapainya tujuan yang diharapkan. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas maka seorang karyawan membutuhkan disiplin kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semua pekerjaan, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

b. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut (Agustini, 2019) disiplin kerja memiliki tujuan yaitu:

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenakerjaan maupun peraturan dan kebijakan peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya seta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Ananda, 2019) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja sebagai berikut:

1. Pemberian tingkat kompensasi yang cukup memadai. Maksudnya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang ada demi mendapatkan suatu jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah di kontribusikan ke perusahaan.
2. Adanya perhatian terhadap kesulitan para karyawan. Maksudnya jika karyawan mendapatkan perhatian dari atasan maupun rekan kerja untuk membantu kesulitan yang sedang dihadapi dalam bekerja maka hal ini dapat membangkitkan solidaritas dan semangat kerja bagi karyawan.
3. Adanya penghargaan pada prestasi. Maksudnya perusahaan wajib memberikan sebuah reward yang setimpal kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik sehingga karyawan tersebut tetap semangat dalam bekerja dan dengan adanya prestasi kerja yang tinggi dapat mencapai sebuah target produksi yang di tetapkan perusahaan.

4. Adanya keseragaman peraturan disiplin yang berlaku untuk semua orang. Maksudnya jika semua peraturan yang ditetapkan sama dan berlaku untuk semua karyawan yang melakukan pelanggaran tetap dikenakan sanksi maka karyawan akan merasa adil dan akan memperbaiki sikap agar mematuhi segala peraturan yang ada.
5. Adanya keteladanan pimpinan. Maksudnya apabila pimpinan memiliki sikap disiplin kerja yang baik tentunya ini akan menjadi pedoman bagi bawahannya untuk meningkatkan disiplin kerja yang baik dan berpengaruh positif bagi karyawan yang sedang memperbaiki sikap agar mematuhi segala peraturan yang ada dalam bekerja.
6. Penerapan disiplin yang bersifat mendidik. Maksudnya dengan adanya penerapan disiplin yang sikapnya mendidik ini dapat dijadikan sebagai acuan, agar karyawan yang melakukan kesalahan selalu diberikan motivasi sehingga tidak mengulangi kesalahan yang sama, bukan hanya menganggap karyawan tersebut selalu salah dan tidak mampu melakukan perbaikan.

d. Indikator – Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Lijan Poltak & Sinambela, 2019) indikator motivasi disiplin kerja yaitu :

1. Kehadiran.

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan

2. Ketaatan Pada Kewajiban dan Peraturan Kerja.

Mengikuti peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Ketaatan Pada Standar Kerja.

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi.

Karyawan dalam kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja.

5. Bekerja Etis.

Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

5. Semangat Kerja

a. Definisi Semangat Kerja

Semangat kerja adalah keadaan yang timbul dari dalam diri individu yang menyebabkan individu atau manusia bekerja keras, cepat, dan efektif dalam lingkungan yang menyenangkan (Pribadi et al., 2020).

Menurut Heri (2020:118) Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan kreativitas dalam pekerjaannya. Sedangkan menurut Fahrul Rozi, (2021:16) menyatakan semangat kerja adalah upaya untuk menjadi yang terbaik dari kemarin.

Hal ini terlihat dari pekerjaan yang dilakukannya dan hasil yang dicapai sehari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya. Kepercayaan diri yang tinggi diperlukan dalam setiap upaya partisipasi perwakilan untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian, dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan cermin dari kondisi pegawai dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya, sehingga merasa bergairah dan mampu bekerja secara lebih cepat dan lebih baik demi tercapainya suatu tujuan kelompok maupun organisasi. Jika semangat kerja meningkat maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan seperti rendahnya tingkat absensi, pekerjaan lebih cepat diselesaikan dan sebagainya sehingga tingkat kedisiplinan kerja dapat ditingkatkan.

b. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Anggitasari & Badar, (2021:135) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi yang di berikan

Kompensasi merupakan sebuah imbalan yang di berikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan segenap pikiran dan tenaga yang mereka miliki untuk membantu perusahaan/organisasi menjadi lebih maju dan menjadi selangkah lebih dekat dengan tujuan yang di tentukkan sebelumnya. .

2. Pelatihan

Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

3. Mutasi

Mutasi adalah perpindahan seorang karyawan dari suatu pekerjaan ke posisi lainnya yang gaji, tanggung jawab, dan atau jenjang organisasionalnya relative sama.

4. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem social yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi.

5. Komunikasi

Komunikasi merupakan aktivitas yang selalu ada yang gunakan orang untuk saling berhubungan dan memadukan usaha mereka. Komunikasi di perlukan untuk mengabadikan sehatnya organisasi.

c. Indikator Semangat Kerja

Ada 4 indikator yang mempengaruhi semangat kerja pegawai menurut Anggitasari dan Badar (2021: 134), diantaranya:

1. Kegairahan Seseorang

Kegairahan dalam bekerja juga memiliki motivasi dan dorongan bekerja. Motivasi tersebut akan terbentuk bila seseorang memiliki keinginan dalam mengerjakan pekerjaannya.

2. Kekuatan Untuk Melawan Frutasi

Aspek ini menunjukkan adanya kekuatan seseorang untuk selalu konstruktif walaupun sedang mengalami tekanan. Kekuatan Untuk Melawan Frutasi Aspek ini menunjukkan adanya kekuatan seseorang untuk selalu konstruktif walaupun sedang mengalami tekanan.

3. Kualitas Untuk Bertahan

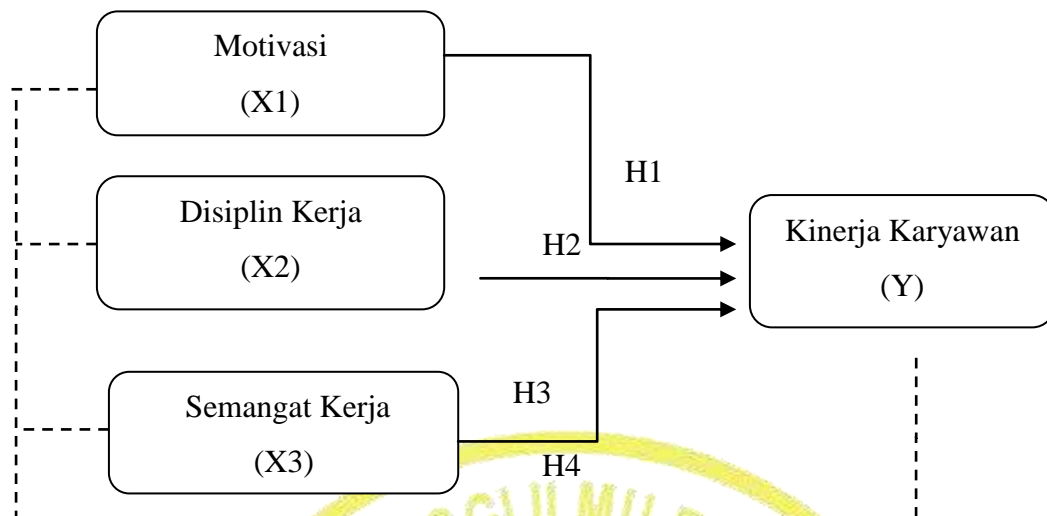
Aspek ini tidak langsung menyatakan seseorang mempunyai semangat kerja yang tinggi maka tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran didalam pekerjaannya.

4. Semangat Kelompok

Semangat kelompok menggambarkan hubungan antar karyawan Dengan adanya semangat kerja maka para karyawan akan saling bekerja sama.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu. Dengan demikian dapat digambarkan kerangka konseptualnya sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Keterangan:
 Garis putus-putus -----> = Simultan
 Garis lurus —————> = Parsial

Model konseptual hubungan motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi adalah keterampilan yang mendorong karyawan untuk bekerja dan berusaha mencapai tujuan organisasi. (Parashakti & Setiawan, 2019) Hubungan motivasi kerja dan kinerja karyawan dapat didukung oleh jurnal penelitian yang telah dilakukan oleh (Eka, 2018), (Sulila, 2019), yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi disiplin kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu sering kali

diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Disiplin kerja adalah bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan. Hubungan disiplin kerja dan kinerja karyawan dapat didukung oleh jurnal penelitian yang telah dilakukan oleh (Eka, 2018), (Sulila, 2019) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Semangat kerja adalah keadaan yang timbul dari dalam diri individu yang menyebabkan individu atau manusia bekerja keras, cepat, dan efektif. Semangat kerja adalah sikap mental individu atau kelompok yang menunjukkan semangat kerja untuk mendorong mereka bekerja sama dan menyelesaikan tugas tepat waktu, serta bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Iham Syuhada & Wan Rizca Amelia, 2021) bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang disusun oleh peneliti ,yang masih perlu diuji kebenarannya, maka peneliti memberikan hipotesis sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 PKS Rambutan.

2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 PKS Rambutan.
3. Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 PKS Rambutan.
4. Motivasi, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja berpengaruh secara serentak terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 PKS Rambutan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Jenis penelitian kuantitatif dikutip dari (Sugiyono, 2020) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Sifat Penelitian

Sifat dalam penelitian ini yaitu Replikasi. Yaitu suatu penelitian pengulangan dari penelitian terdahulu yang serupa namun dengan objek, variabel, dan periode yang berbeda. (Desnirita, Theresia Octaviany Riberu 2022) dengan judul Motivasi, Disiplinkerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya terletak pada perusahaan yang diteliti, periode atau objek yang di teliti dan waktu penelitian.

C. Lokasi dan Periode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan diPT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1
PKS Rambutan Bagian Keamanan.

2. Periode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dari bulan Februari - Juli 2025.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2020) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi didalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 PKS Rambutan sebanyak 30 orang.

2. Teknik Penentuan Besar Sampel

Menurut (Sugiyono, 2020) jumlah populasi yang sangat banyak maka peneliti menggunakan jenis pengambilan sampel *Total Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100. maka seluruh populasi akan dijadikan sampel penelitian. Sehingga dalam penelitian ini 30 orang dijadikan sampel.

3. Teknik *Sampling*

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, (Sugiyono, 2019). Sampel yang diuraikan dalam penelitian ini adalah teknik *sampling* jenuh, yaitu sebuah teknik pengambilan sampel dimana semua populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 30 orang karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 PKS Rambutan.

E. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini meliputi dua kategori yaitu:

1. Sumber data primer

Menurut (Sugiyono, 2020) data primer adalah jenis data yang dikumpulkan secara langsung dari sumber utama seperti wawancara, survey dan sebagainya. Sumber data primer pada penelitian ini yaitu data yang diperoleh dari karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 PKS Rambutan.

2. Sumber Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2019) Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti dari sumber-sumber yang telah ada, seperti buku dan sumber internet berupa pdf yang berhubungan dengan penelitian ini.

3. StudiPustaka

Menurut (Sugiyono, 2019) adalah kajian teoritis, referensi serta literatur ilmiah lainnya yang berkaitan dengan budaya, nilai dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. Pendahuluan yang dilakukan dalam suatu penelitian untuk menghasilkan data tertulis yang berkaitan dengan objek data tersebut yang diperoleh dengan cara membaca buku-buku literatur yang menunjang penelitian serta jurnal-jurnal terdahulu yang berkaitan dengan penelitian.

F. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Metode Wawancara

Menurut (Sugiyono, 2017) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti, dan apabila peneliti juga ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah dari responden tersebut sedikit.

2. Metode Kuisisioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan secara tertulis kepada responden mengenai hal-hal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Menurut (Sugiyono, 2014) Kuesioner (Angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis karyawan bagian keamanan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 PKS Rambutan bagian yang sesuai sebagai sumber data untuk dijawabnya. Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan, dengan skala penilaian dari 1 sampai dengan 5. Tanggapan positif (maksimal) diberi nilai paling besar (5) dan tanggapan negatif (minimal) diberi nilai paling kecil (1). Skala Pengukuran Persepsi Responden (Skala Likert 1 s.d 5).

Tabel 3.1
Skala Likert

| Keterangan | Score |
|---------------------------|-------|
| Sangat Setuju (SS) | 1 |
| Setuju (S) | 2 |
| Ragu-Ragu (RR) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 4 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 5 |

Sumber: Data Diolah 2025

G. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Table 3.2
Defenisi Operasional Variabel

| No | Variabel | Definisi | Indikator | Skala Pengukuran |
|----|---------------------|---|--|------------------|
| 1 | Motivasi (X1) | Menurut (Larosa et al., 2022) "Motivasi adalah keadaan batin yang menyebabkan seorang individu untuk berperilaku yang menjamin tercapainya suatu tujuan, mengacu pada kekuatan di dalam individu yang menjelaskan tingkat, arah, dan ketekunan usaha yang dikeluarkan di tempat kerja." Dalam Jurnal (Yoel Melsaro Larosa et al., 2022) | 1. Tanggungjawab sebagai pegawai 2. Prestasi yang dicapai 3. Pengembangan diri 4. Kemandirian dalam bekerja Menurut Asmayanti et al., (2023) Dalam Jurnal (Yoel Melsaro Larosa et al., 2022) | Likert |
| 2 | Disiplin Kerja (X2) | Menurut (Pranitasari & Khotimah, 2021) "Disiplin kerja adalah bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku." Dalam Jurnal (Surnaso., 2022) | 1. Kehadiran. 2. Ketaatan Pada Kewajiban dan Peraturan Kerja. Menurut 3. Ketaatan Pada Standar Kerja. 4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi. 5. Bekerja Etis. (Lijan Poltak & Sinambela, 2019) Dalam Jurnal (Surnaso., 2022) | Likert |

| | | | | |
|---|-----------------------|---|---|--------|
| 3 | Semangat Kerja (X3) | Menurut Heri (2020:118) Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan kreativitas dalam pekerjaannya. Dalam Jurnal (Sarmadan Efendi Haraha et al., 2022) | 1. Kegairahan Seseorang 2. Kekuatan Untuk Melawan Frustasi 3. Kualitas Untuk Bertahan 4. Semangat Kelompok Menurut (Anggita sari & Badar, 2021) Dalam Jurnal (Sarmadan Efendi Haraha et al., 2022) | Likert |
| 4 | Kinerja Karyawan (Y) | Menurut (Adhari, 2021) “Kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan – persyaratan pekerjaan, yaitu ketika target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan.” Dalam Jurnal (Luthfi Umamul Husna et al., 2022) | 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kehadiran Menurut (Nisa et al., 2019) Dalam Jurnal (Luthfi Umamul Husna et al., 2022) | Likert |

Sumber: Data Diolah, 2025

H. Metode Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2019) valid berarti instrument yang digunakan untuk mendapatkan data yang digunakan untuk mengukur apa seharusnya yang diukur. Dalam penyelesaian dalam data primer ini diperlukan kecermatan dalam menentukan alat karena yang akan diukur

bersifat abstrak yaitu berupa konsep. Validitas konstruk (*construct validity*), validitas isi (*content validity*), dan validitas eksternal (*external validity*). Validitas konstruk adalah validitas yang mengacu pada konsistensi dari semua komponen kerangka konsep. Validitas isi adalah suatu alat pengukur ditentukan oleh sejauh mana alat pengukur tersebut mewakili semua aspek yang dianggap sebagai kerangka konsep. Validitas eksternal adalah validitas yang diperoleh dengan mengorelasikan alat pengukur baru dengan alat pengukur yang sudah valid. Pengujian validitas instrument dilakukan pada 30 orang diluar sampel. Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid
- 2) Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid

Penyebaran kuesioner khusus dalam uji validitas dan reliabilitas diberikan kepada 30 responden dari responden penelitian, tetapi memiliki karakteristik yang sama dengan responden penelitian. Nilai r tabel dengan ketentuan $df = N-2$ ($30-2$) = 28 dan tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05), maka angka yang diperoleh adalah 0,361.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan menunjukkan konsistensi di dalam mengukur gejala yang sama. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu

alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Hartimbul Ginting, 2019).

Pengujian reliabilitas instrument dilakukan pada 30 orang karyawan diluar sampel dan dilakukan dengan bantuan *software SPSS*. Setelah pernyataan dinyatakan valid dalam uji validitas, maka akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $r_{\alpha} \geq r_{\text{tabel}}$ maka pernyataan dinyatakan reliable
- 2) Jika $r_{\alpha} \leq r_{\text{tabel}}$ maka pernyataan dinyatakan tidak reliable

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas data adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kriteria pengambilan keputusan adalah apabila nilai signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka residual tidak memiliki distribusi normal.

Selain itu, uji normalitas juga dapat dilakukan dengan melakukan analisis grafik normal *probability plot* dan grafik histogram. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan / atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dari model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadinya heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan *Uji Glejser*, dalam uji glejser, apabila variabel independen signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka ada indikasi terjadi pada heteroskedastisitas. Sebaliknya apabila variabel independen tidak signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka tidak ada indikasi heteroskedastisitas. Hal tersebut diamati dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% (Ghozali, 2019).

c. Uji Multikolineritas

Uji Multikolineritas digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya hubungan antar beberapa atau semua variabel independen dalam model regresi. Multikolineritas merupakan keadaan di mana satu atau lebih variabel independen dinyatakan sebagai kondisi linear dengan variabel lainnya. Artinya jika diantara variabel-variabel bebas yang digunakan sama sekali tidak berkorelasi satu dengan yang lain maka bias dikatakan bahwa tidak terjadi multikolineritas. Apabila pengujian multikolineritas dilakukan dengan menggunakan *correlation matrix*, jika hasilnya ada yang melebihi dari 0,8 itu menandakan bahwa terjadi multikolineritas

yang serius. Dan jika terjadi multikolinearitas yang serius maka akan berakibat buruk, karena hal tersebut akan mengakibatkan pada kesalahan standar estimator yang besar (Gujarati, 2019).

3. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) yang terdiri dari variabel motivasi disiplin kerja (X1), variabel semangat kerja (X2) dan variabel terikat (Y) yang terdiri dari variabel kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi berganda yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

| | |
|--------------------|------------------------------------|
| Y | = Variabel kinerja karyawan |
| α | = konstanta |
| β_1, β_2 | = koefisien regresi |
| X1 | = variabel motivasi disiplin kerja |
| X2 | = Variabel semangat kerja |
| e | = standar eror |

I. Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh satu variable independen secara parsial terhadap variable dependen. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

Pengujian menggunakan uji-t dengan tingkat pengujian pada $\alpha = 5\%$ derajat kebebasan (*degree of freedom*) atau $df = (n-k)$. Dengan mengadakan

pengujian bahwa hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak maka digunakan rumus t_{hitung} sebagai berikut :

$$t = \frac{b}{s_b}$$

Dimana :

t = t_{hitung}

b = Koefisien Regresi

s_b = Standart error dari variabel independen

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, atau $\text{sig} > \alpha = 5\%$

H_1 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $\text{sig} < \alpha = 5\%$

2. Uji F

Uji-F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (terikat). Pengujian hipotesis untuk uji f secara manual menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k)}$$

Dimana :

R^2 = Koefisien determinasi

K = Banyak variabel dependen

n = Jumlah sampel

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, atau $\text{sig} > \alpha = 5\%$

H_1 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $\text{sig} < \alpha = 5\%$

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Manajement & Motivasi Kerja. In CV. Penerbit Qaira Media.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*.
- Agustini, F. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Cv Budi Utama Yogyakarta.
- Anam, M. S., Nadila, D. L., Anindita, T. A., & Rosia, R. (2020). Pengaruh Kualitas Produk, Harga dan Brand Image terhadap Keputusan Pembelian Produk Hand and Body Lotion Merek Citra. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 120–136. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.277>
- Ananda, R. P. (2019). Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada RSUD Kabupaten Karangasem.
- Anggitasari, A., & Badar, M. (2021). Analisis Semangat Kerja *Antara*, 5(2). <https://doi.org/10.26460/md.v5i2.10105>
- Bianca, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pert)*. Cv Irdh.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Buku Ajar Kinerja Karyawan. In *Evaluasi Kinerja SDM*.
- Cahayani, C. O., & Sutar. (2020). *Brand Image Dan Dampaknya Terhadap Keputusan*. 10, 1–15.
- Chairunnisah, & Mataram. (2021). *Teori Sumber Daya Manusia*. <http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/Kinerja%0AKaryawanCetak.Pdf#Page=38> 2
- Drs. Mohamad Tambrin, M. M., Drs. Bambang Sudarsono, M. M., & Ayuningsih, D. (n.d.). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Upt Crew Ka Surabaya Kota PT. KAI DAOP VIII Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Eco-Entrepreneurship*, Vol 4 No 2, 4.
- Eka, P. D. (2018). The Effect of Work Discipline and Motivation on Employee Performance (at PT. Bank Mandiri Ciledug Branch). *PINISI Discretion Review*, 2(1), 61. <https://doi.org/10.26858/pdr.v2i1.13231>

Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasional*.

Fahrul Rozi. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Journal Economics and Strategy*, 2(1), 12–20. <https://doi.org/10.36490/jes.v2i1.131>

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)* (08 ed.). Semarang : Badan Penerbit.

Gujarati, D. N. (2016). *Dasar-Dasar Ekonometrika. Buku II* (Edisi Keli). Selemba Empat.

Hartimbul Ginting, N. F. (2016). *Manajemen Pemasaran*. CV Yrama Widya.

Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. . (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara.

Hasmin, E., Faidh, F. A., & Haerani, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai. *YUME:Journal Of Management*, 4(2).

Heri. (2020). *Dasar-dasar Perbankan*. Jakarta: PT. Grasindo.

Hidayah. (2016). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja Karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada karyawan bagian keuangan dan akuntansi UNY).

Kadek Suryani, N., & Foeh, J. E. H. J. (2019). Impact of Organizational Justice on Organizational Performance in the Hospitality Industry. *Journal of Engineering and Applied Sciences*, 14(12). <https://doi.org/10.36478/jeasci.2019.4124.4131>

Kaswan, M. (2017). Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja. *Psikologi Industri & Organisasi*.

Kemal Whyudi, Muhlis Ruslan, C. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Keputusan Kerja Melalui Semangat Kerja Pada Kantor Pemerintah Kecamatan Camba Kabupaten Maros. *Indonesian Journal of Business and Management*, 81–88.

Larosa, Y. M., Waruwu, M. H., & Laia, O. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen*

Dan Ekonomi, 1(1). <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.22>

Lijan Poltak, S., & Sinambela, S. (2019). Peran Work Productivity pada Pengaruh Knowledge Sharing Dan Perilaku Inovatif Terhadap Employee Performance (Studi pada karyawan site operasional PT. PT Lyondell Basell Indonesia Gempol Pasuruan). *Skertsa Bisnis*, 9(2).

Muhammad Khoirul, Ayun Maduwinarti, A. P. (2020). Pengaruh Citra Merek, Desain Produk, Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada Produk Persebaya Store Di Surabaya. *Dinamika Administrasi Bisnis Untag*, 1–7.

Nasution, A. M. U., & Prayudi, A. (2017). Pengaruh Pengembangan Karier, Penilaian Prestasi Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Kantor Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gatot Subroto Medan. *Jurnal Ekonomi*, 1–12.

Nisa, R. C., Astuti, E. S., & Prasetya, A. (2018). Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT . PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur , Surabaya). *Jurnal Administrasi BISNIS (JAB)*, 39(2).

Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Lentera Bisnis*, 18(1).

Pribadi, T., Effendi, I., & Suryani, W. (2020). The Effect of Spirit at Work and Compensation toward Employee Performance in PT. Arista Auto Lestari Medan. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) : Humanities and Social Sciences*, 3(1), 247–254. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i1.741>

Punarbawa, M. A. V, & Suwena, K. R. (2021). Pengaruh Kualitas Produk dan Desain Produk Terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor Honda. 3(2), 109–116.

Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Siregar, D., Sutandra, L., & Sulaiman, S. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan Pada Pt Digitdata Terminal Evolusi. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(1), 74–81. <https://doi.org/10.34007/jehss.v2i1.55>

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sulila, I. (2019). The Effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance, BTPN Gorontalo. *International Journal of Applied Business and International Management*, 4(3), 121–131.

<https://doi.org/10.32535/ijabim.v4i3.690>

Waloyo. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Pemberian Insentif. *In Kresna Bina Insan Prima*, 3(25).

