

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BASATU TEGUH DI PONTIANAK.

Novi Anggraisia

email: anggraisianovi@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Basatu Teguh di Pontianak. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Analisis data yang digunakan adalah Pembahasan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, lineaitas, multikoliniearitas, heterokedastisitas), uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji F, uji t. Teknik sampel yang digunakan adalah Teknik Sampling jenuh atau sensus. Dalam teknik analisis data ini digunakan program SPSS 22 (*Statistical Program For Social Science, 22*). Berdasarkan hasil kuesioner dengan 37 orang responden hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

KATA KUNCI: motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan adalah tentang mengarahkan dan mendorong karyawan untuk berkerja efektif dan efisien selaras dengan kebutuhan perusahaan (Hery, 2019: 3). Setiap perusahaan mempunyai keinginan meningkatkan dan mengembangkan usaha dengan cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi merupakan hal yang dapat membantu karyawan merasa terdorong untuk mencapai tujuan yang di inginkan oleh perusahaan. Motivasi kerja adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (Mangkunegara, 2016: 93).

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Afandi, 2018: 12). Disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan dari disiplin kerja adalah untuk memenuhi kepatuhan dan menciptakan efisiensi serta tertib administrasi. Disiplin Kerja dapat dipengaruhi oleh Kehadiran, Ketaatan pada peraturan kerja, Ketaatan pada standar kerja, Tingkat kewaspadaan tinggi, Bekerja Etis. Apabila semua yang dipengaruhi dapat terpenuhi maka perusahaan mendapatkan karyawan yang Disiplin untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, penulis memilih PT Basatu Teguh di Pontianak sebagai objek penelitian. PT Basatu Teguh merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Pelumas Pertamina sebagai salah satu distributor PT Pertamina. Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Basatu Teguh di Pontianak.”

KAJIAN PUSAKA

Motivasi

Motivasi kerja merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan (Robbins dan Judge, 2015: 127). Motivasi juga didefinisikan oleh (Fillmore H dalam Mangkungnegara, 2016: 93) sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.

(Luthans, 1997) Menyatakan siklus motivasi ada tiga hal yaitu kebutuhan (need), dorongan (drives), dan tujuan (goals), yang dimana ketiga elemn tersebut saling membutuhkan satu dengan yang lain. Kebutuhan yang mendorong untuk mencapai tujuan yang di inginkan itu adalah motivasi.

Menurut Arep & Tanjung dalam Junaidi & Mirasanti (2020), menyatakan bahwa ada beberapa dimensi dan indikator yang dapat menjadi tolak ukur motivasi kerja

1. Bekerja sesuai standar, yaitu : pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan dalam waktu yang sudah ditentukan.
2. Senang dalam berkerja, yaitu : sesuatu yang dikerjakan karena adanya motivasi yang mendorongnya akan membuat pegawai merasa senang melakukan perkarjaanya.
3. Merasa berharga, yaitu : pegawai akan merasa berharga ketika mengerjakan suatu perkerjaan yang didorong oleh motivasi dari dalam dirinya.
4. Berkerja keras, yaitu : pegawai akan bekerja keras karna dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan hasil pekerjaan yang telah ditetapkan.
5. Sedikit pengawasan, yaitu : kinerjanya akan dipantau dirinya sendiri dan tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan.

Disiplin Kerja

(Afandi, 2018: 12) menyatakan bahwa Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Disiplin Kerja juga merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. (Handoko, 2001: 208).

(Afandi, 2018: 12), Menyatakan Kedisiplinan pada dasarnya merupakan tindakan manajemen mendorong karyawan untuk mematuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu perusahaan.

Kedisiplinan ini merupakan fungsi operatif terpenting MSDM karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, (Hasibuan, 1991: 212-213).

(Rivai, 2005), Menyatakan, bahwa ada beberapa dimensi dan indikator yang dapat menjadi tolak ukur disiplin kerja.

1. Kehadiran, yaitu: Masuk kerja tepat waktu, Hadir sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan.
2. Ketaatan pada peraturan kerja, yaitu: Mengikuti pedoman kerja, Menaati prosedur perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja, yaitu: Menjalankan segala tugas dengan teliti, mengikuti SOP perusahaan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi, yaitu: Mengerjakan segala tugas dengan teliti, menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja Etis, yaitu: Memperlakukan atasan dan rekan kerja dengan baik, Berprilaku yang sopan kepada atasan dan rekan kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan merupakan dasar dan kekuatan pendorong yang berada di belakang semua kekuatan organisasi, usaha kerja, dan alokasi sumber daya manusia. (Costello dalam Wibowo, 2011: 9). Menurut (Michael Armstrong, 2006) kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim.

Menurut (Edison, Anwar, dan Komariyah, 2018: 203-204), Menyatakan, bahwa ada beberapa dimensi dan indikator yang dapat menjadi tolak ukur kinerja karyawan.

1. Target, yaitu: fokus pada pencapaian target, target menantang dan realistis.
2. Kualitas, yaitu: kualitas sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan, anggota memiliki komitmen tentang kualitas, memiliki prosedur tentang pencapaian kualitas, pelanggan puas atas kualitas yang dihasilkan
3. Waktu, yaitu: pekerjaan selesai tepat waktu, pelanggan puas atas waktu penyelesaian, anggota berkomitmen terhadap pentolngnya ketepatan waktu

4. Taat asas, yaitu: dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2017: 89) penelitian asosiatif merupakan suatu pernyataan yang menunjukkan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih.

Dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling jenuh atau sensus. Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016: 85). Sampel penelitian yang di ambil sejumlah 37 karyawan pada PT Basatu Teguh Di Pontianak. Teknik analisis data yang digunakan diantaranya yaitu analisis kuantitatif dan kuesioner diolah dengan menggunakan skala likert dengan bantuan program aplikasi SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versi 22 pada komputer.

PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji signifikan validitas dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dimana perhitungan r_{tabel} dapat dari rumus $df = n - 2$ yang berarti dalam df derajat kebebasan, n adalah jumlah total pengamatan (data sampel) dengan nilai signifikan 0,05. Pada penelitian ini besarnya df hitung dengan $37 - 2 = 35$ dengan $\alpha = 0,05$ dari $r_{tabel} = 0,2746$. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dapat dikatakan positif, maka setiap pernyataan dikatakan valid.

Uji realibilitas, pengujian reliabilitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur kuesioner pada variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Basatu Teguh di Pontianak apakah dikatakan reliabel atau tidak. Kuesioner dapat dinyatakan reliabel apabila jawaban yang diberikan setiap responden konsisten terhadap pernyataan. Reliabilitas suatu alat pengukuran menunjukkan konsistensi hasil pengukuran sekiranya alat pengukuran itu digunakan oleh orang yang sama dalam waktu yang berlainan atau digunakan oleh orang yang berlainan dalam waktu yang bersamaan atau waktu yang berlainan. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha*. Adapun kriteria pengujian reliabilitas dalam penelitian ini yaitu nilai

Cronbach's Alpha >0,60, maka dapat dikatakan variabel reliabel. Dalam penelitian ini responden yang diambil sebanyak 37 responden.

Berikut ini hasil pengujian validitas pada motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Validitas	R Tabel	Kesimpulan
Motivasi (X₁)		0,2746	
Pernyataan 1	0.421		Valid
Pernyataan 2	0.541		Valid
Pernyataan 3	0.615		Valid
Pernyataan 4	0.361		Valid
Pernyataan 5	0.493		Valid
Pernyataan 6	0.544		Valid
Pernyataan 7	0.400		Valid
Pernyataan 8	0.333		Valid
Pernyataan 9	0.428		Valid
Pernyataan 10	0.523		Valid
Disiplin Kerja (X₂)		0,2746	
Pernyataan 1	0.537		Valid
Pernyataan 2	0.468		Valid
Pernyataan 3	0.390		Valid
Pernyataan 4	0.499		Valid
Pernyataan 5	0.690		Valid
Pernyataan 6	0.462		Valid
Pernyataan 7	0.479		Valid
Pernyataan 8	0.459		Valid
Pernyataan 9	0.362		Valid
Pernyataan 10	0.313		Valid
Kinerja Karyawan (Y)		0,2746	
Pernyataan 1	0.449		Valid
Pernyataan 2	0.625		Valid
Pernyataan 3	0.347		Valid
Pernyataan 4	0.406		Valid
Pernyataan 5	0.441		Valid
Pernyataan 6	0.591		Valid
Pernyataan 7	0.441		Valid
Pernyataan 8	0.617		Valid
Pernyataan 9	0.434		Valid
Pernyataan 10	0,391		Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 22, 2022

Berdasarkan pada Tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa hasil dari pengujian validitas dari keseluruhan pertanyaan semua variabel menunjukkan bahwa r_{hitung} lebih besar dari

r_{tabel} dengan nilai 0,2746. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap butir pertanyaan pada variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Basatu Teguh di Pontianak dapat dikatakan valid sehingga dapat dilakukan pengujian lebih lanjut.

Berikut ini hasil pengujian reliabilitas pada motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>N of Items</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Batas	Keterangan
Motivasi (X_1)	11	0,690	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	11	0,698	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	11	0,702	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS 22, 2022

Berdasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Basatu Teguh di Pontianak dikatakan reliabel, karena nilai *Chronbach Alphayang* lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah untuk menguji suatu model apakah layak atau tidak layak dalam suatu penelitian. Uji asumsi klasik yang akan digunakan adalah uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas.

1. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.81095090
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.064
	Negative	-.077
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance

Sumber: Data Olahan SPSS 22,2022.

Dari Tabel 3 dapat diketahui bahwa hasil pengujian normalitas pada PT. Basatu Teguh di Pontianak dengan metode uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah memperoleh nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 dan menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi yaitu sebesar 0,05 dan hasil dari pengujiannya adalah ($0,200 > 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini dinyatakan memiliki distribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN * DISIPLIN KERJA	339.201	14	24.229	3.057	.009
Between Groups	178.944	1	178.944	22.578	.000
Deviation from Linearity	160.257	13	12.327	1.555	.175
Within Groups	174.367	22	7.926		
Total	513.568	36			

Sumber: data olahan SPSS 22,2022

Berdasarkan tabel 4, nilai Sig. deviation from linearity sebesar $0,175 > 0,05$, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.109	7.750		.401	.691		
MOTIVASI	.332	.136	.313	2.449	.020	.997	1.003
DISIPLIN KERJA	.607	.128	.606	4.744	.000	.997	1.003

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: data olahan SPSS 22,2022

Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Apabila nilai *VIF* tidak lebih dari 10 atau 0,1 maka model dinyatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas. Tabel 5 dapat diketahui bahwa hasil dari pengujian multikolinearitas dengan melihat nilai *Tolerance* dan *VIF*. Adapun hasil nilai *Tolerance* dari masing-masing variabel independen bahwa Nilai *Tolerance* pada variabel motivasi dan disiplin kerja yaitu ($0,997 > 0,1$) dan nilai *VIF* adalah senilai ($1,003 < 10$) yang berarti lolos uji multikolinearitas. Dari penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian pada model regresi mengenai pengujian multikolinearitas hasilnya adalah menunjukkan tidak terdapat masalah multikolinearitas.

4. Uji Heterokedastisitas

Model regresi dikatakan lolos jika nilai signifikansi antara variabel independen lebih besar dari 0,05 atau 5%. Untuk menguji heteroskedastisitas pada PT. Basatu Teguh di Pontianak dalam penelitian ini digunakan metode glejser. Untuk mengetahui hasil pengujian uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 6 berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.239	4.591		1.141	.262
	MOTIVASI	.003	.080	.006	.037	.971
	DISIPLIN KERJA	-.078	.076	-.173	-1.026	.312

a. Dependent Variable: ABS_RES1

Sumber: data olahan SPSS 22,2022

Berdasarkan hasil uji menggunakan metode Glejser pada tabel 6, bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dikarenakan nilai signifikansi (Sig) antara variabel independen dengan absolut residual lebih besar dari 0,05.

Uji Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 7 diketahui bahwa besarnya hubungan antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Basatu Teguh di Pontianak yang dihitung dengan koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,446 yang ditunjukkan oleh

kolom *R Square*. Nilai ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Basatu Teguh di Pontianak sebesar 44,6 persen, sedangkan sisanya sebesar 55,4 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.668 ^a	.446	.414	2.8924	2.707

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: data olahan SPSS 22,2022

2. Uji Regresi Linear Berganda

Dari Tabel 5 dapat diketahui bahwa hasil pengujian yang telah diperoleh, dapat disusun dalam bentuk persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = 0,313X_1 + 0,606X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut hasil penilaian terhadap persamaan regresi linear berganda adalah motivasi mempunyai nilai 0,313 dan disiplin kerja mempunyai nilai 0,606 maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Uji F

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	229.116	2	114.558	13.693	.000 ^b
	Residual	284.452	34	8.366		
	Total	513.568	36			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2022

Berdasarkan Tabel 8, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut: Kriteria uji hipotesis: Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dari Tabel 4.15 dapat diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 13,693 dengan menggunakan taraf kesalahan sebesar lima persen ($\alpha = 0,05$), maka didapatkan F_{tabel} sebesar 4,121. Nilai F_{hitung} (13,693) lebih besar dari F_{tabel} (4,121) serta hasil uji F

simultan menunjukkan Sig. F sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Hal ini mempunyai arti bahwa model regresi tersebut layak terhadap persamaan regresi variabel bebas terhadap variabel terikat. Sehingga uji hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima, atau ada hubungan secara signifikan antara variabel bebas motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).

4. Uji t

Berdasarkan Tabel 5 dapat disimpulkan, pengujian motivasi terhadap kinerja karyawan diketahui nilai t_{hitung} yang diperoleh adalah 2,449 dan t_{tabel} sebesar 1,690 sehingga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,449 > 1,690$), maka H_0 ditolak, H_a diterima. Hal ini menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai sig. sebesar 0,020 dan derajat sig. yang digunakan adalah 0,05, dimana $0,020 < 0,05$ maka H_1 diterima, artinya variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya pengujian hipotesis kedua pengujian kinerja layanan terhadap disiplin kerja nilai t_{hitung} yang diperoleh adalah 4,744 dan t_{tabel} sebesar 1,690 sehingga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,744 > 1,690$), maka H_0 ditolak, H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai sig. sebesar 0,000 dan derajat sig. yang digunakan adalah 0,05, dimana $0,000 < 0,05$ maka H_2 diterima, artinya variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil dan pembahasan mengenai pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Basatu Teguh di Pontianak, maka penulis menyimpulkan beberapa hal setelah dilakukan penelitian dengan pengolahan data yang digunakan sebagai berikut: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Basatu Teguh di Pontianak, Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Basatu Teguh di Pontianak, Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Basatu Teguh di Pontianak. Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, adapun saran-saran yang ingin penulis berikan untuk meningkatkan kinerja karyawan hendaknya perusahaan atau Pimpinan perusahaan agar mampu memberikan dorongan dalam hal motivasi yang mampu membangkitkan kinerja karyawan, seperti tantangan dalam memenuhi kebutuhan karyawan agar mau bekerja sama

secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa.
- Hasibuan, Malayu. S. P. (1991). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Haji Masagung.
- Hery. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Grasindo.
- Komariyah, I., ANWAR, Y., & EDISON, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Persahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Robbin, S.P., & Judge, T.A. (ed.). (2015) *Prilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung:alfabeta.
- Sugiyono, (2016). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung:alfabeta.
- Wibowo, (2011). *Manajemen kinerja*. Jakarta:Rajawali.