

Effect Of Work Discipline, Motivation And Competence On Employee Performance At PT. Pelindo IV Makassar Branch

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo IV Cabang Makassar

Rostini¹, Muh. Hasry Mukhtiali², Nurfatwa Andriani Yasin³, Jumiati Nurdin⁴

^{1,4}Pasca Sarjana, Universitas Indonesia Timur

¹(rostinimm@gmail.com)

⁴(jumiati2608@gmail.com)

² Manajemen, Universitas Muslim Indonesia

(Hasry99@gmail.com)

³Manajemen, STIE Tri Dharma Nusantara

(nurfatwa7@gmail.com)

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline, motivation and competence on employee performance at PT. Pelindo IV Makassar Branch. The method used is multiple regression analysis using a questionnaire. The sample in this study were employees of PT. Pelindo IV (Persero) Makassar Branch which was selected through the Census method with a total of 50 employees. The results of this study indicate that based on the partial test, the Work Discipline variable (X1) has a positive and significant effect on the Performance variable (Y), the Motivation variable (X2) has a positive and significant effect on the Performance variable (Y), and the Competence variable (X3) also has a positive effect. and significant to the Performance variable (Y). While the results of the simultaneous test of Work Discipline variable (X1), Motivation variable (X2) and Competence variable (X3) simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance (Y). The variable that has a more dominant influence is the competence variable.

Keywords: work discipline, motivation, competence, performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo IV Cabang Makassar. Metode yang digunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pelindo IV (persero) Cabang Makassar yang dipilih melalui metode Sensus yang berjumlah 50 orang karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan uji parsial variable Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable Kinerja (Y), variable Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable Kinerja (Y), dan variable Kompetensi (X3) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable Kinerja (Y). Sedangkan hasil dari uji simultan variable Disiplin Kerja (X1), variable Motivasi (X2) dan variable Kompetensi (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Adapun variabel yang memiliki pengaruh lebih dominan adalah variabel kompetensi.

Kata Kunci : Disiplin kerja, Motivasi, Kompetensi, Kinerja

PENDAHULUAN

PT. Pelindo IV Makassar merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang

bergerak dalam bidang pengelolaan pelabuhan laut. Pada tahun 1983 sejalan dengan kebijakan tatanan kepelabuhanan nasional yaitu pemerintah menetapkannya 4 (empat) pintu

gerbang perdagangan luar negeri nasional, maka dilakukan merger 8 Badan Usaha PN. Pelabuhan menjadi 4 (empat) Badan Usaha yang berstatus Perusahaan Umum (Perum), salah satu diantaranya adalah Perum Pelabuhan IV. Perum Pelabuhan IV merupakan hasil merger PN. Pelabuhan V (sebagian), VI, VII, dan VIII, ditambah dengan 6 (enam) pelabuhan yang tidak diusahakan di Propinsi Irian Jaya, yang pendiriannya didasarkan pada Peraturan Pemerintah (PP) No.17 Tahun 1983 dan PP.No.7 Tahun 1985. Selanjutnya pada tahun 1992, berdasarkan PP. 59 tahun 1991 status Badan Usaha Perum dialihkan menjadi Persero yaitu menjadi PT. Pelabuhan Indonesia IV yang dikuatkan dengan Anggaran Dasar Perusahaan yang pengesahannya melalui Akta Notaris Imas Fatimah, SH No.7 tanggal 1 Desember 1992

Pelindo IV Makassar ialah perusahaan yang sukses secara financial yang mampu memberikan dan memenuhi kebutuhan dasar dan kebutuhan rasa aman kepada karyawannya seperti upah atau gaji yang sesuai Standar UMR, pengamanan tinggi dan 24 jam pada kompleks kantor PT. Pelindo IV Makassar, pemberian bonus pada karyawan yang lembur. Serta adanya hubungan yang harmonis antar sesama karyawan, manajer, bagian keamanan(security) di kantor PT. Pelindo IV Makassar.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti dengan salah satu karyawan PT. PELINDO IV Cabang Makassar menemukan bahwa salah satu masalah yang mengakibarkan penurunan kinerja karyawan adalah kurangnya disiplin kerja dan motivasi yang ditunjukkan dengan kurang efektif, efisien dan inisiatif dalam bekerja dari beberapa karyawan sehingga kompetensi yang ada didalam diri karyawan tidak digunakan dengan maksimal.

Maka dari itu kita dapat mengetahui bahwa tujuan disiplin kerja serta pemberian motivasi adalah salah satu cara untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan di dalam perusahaan tersebut. Berkaitan dengan hal tersebut, maka setiap organisasi maupun

perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo IV Makassar.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin

Menurut Rivai (2004;444) disiplin kerja adalah suatu alat yangdigunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Mangkunegara (2013) mengatakan “disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman- pedoman organisasi. Menurut Moekizat (2002), terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu: 1) *Self imposed discipline*, yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri. 2) *Command discipline*, yaitu disiplin yang diperintahkan. Menurut Handoko (2001), terdapat tiga bentuk disiplin kerja, yaitu: 1) Disiplin Preventif. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. 2) Disiplin Korektif. Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. 3). Disiplin Progresif. Disiplin progresif adalah memberikan hukuman- hukuman yg lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Motivasi

Menurut Samsudin (2010: 281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang

atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2014) Motivasi juga dapat diartikan sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Sunyoto (2013) faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu: 1) Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji. 2) Prestasi Kerja adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. 3). Pekerjaan itu sendiri Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. 4) Penghargaan Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. 5). Tanggung Jawab atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. 6) Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. 7). Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Kompetensi

Bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai kompetensi, kecakapan dan keberdayaan merujuk pada keadaan atau kualitas Menurut R. Palan (2007:5), istilah '*competencies*', '*competence*' dan '*competent*' yang dalam mampu dan sesuai. Kunandar (2007:41), kompetensi dapat dibagi 5 (lima) bagian yakni: 1) Kompetensi intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang

kinerja. 2) Kompetensi fisik, yakni perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas. 3) Kompetensi pribadi, yakni perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri. 4) Kompetensi sosial, yakni perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial. 5) Kompetensi spiritual, yakni pemahaman, penghayatan serta pengamalan kaidah-kaidah keagamaan.

Kinerja

Menurut Indrasari (2017) kinerja adalah sebagai tingkat pelaksana tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2007), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), Pendidikan, Keterampilan, Manajemen kepemimpinan, Tingkat penghasilan, Gaji dan kesehatan, Jaminan sosial, Iklim kerja, Sarana dan prasarana, Teknologi, dan Kesempatan berprestasi. Menurut Robbins (2016) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada empat indikator yaitu : 1)Kualitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. 2) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. 3) Ketepatan Waktu, Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. 4) Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber

daya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana semua populasi digunakan jadi responden. Jumlah responden dalam penelitian ini sebesar 50 orang karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan tiga variabel yaitu variabel bebas dan variabel tidak bebas. Variabel bebas (independent variabel) yaitu disiplin kerja (X1) dengan indikator pengukuran absensi, tepat waktu, menaati aturan dan pedoman kerja, dan ketelitian. Motivasi (X2) dengan indikator senang bekerja, merasa berharga, bekerja keras, dan semangat yang tinggi. Kompensasi (X3) dengan indikator pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, keahlian, dan keterampilan. Sedangkan Variabel

tidak bebasnya yaitu Kinerja (Y) dengan indikator kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah dengan menggunakan regresi berganda.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Y = Kinerja

X_1 = Disiplin kerja (X_1)

X_2 = Motivasi (X_2)

X_3 = Kompenasi (X_3)

β_0 = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Kofisien regresi.

ε : Error

HASIL PENELITIAN

Analisis regresi berganda dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1 . Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	11,622	1,682		6,908	,000
	Disiplin kerja	,212	,096	,535	2,212	,032
	Motivasi	,527	,202	,569	2,610	,012
	Kompetensi	,665	,146	,634	3,179	,003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olahan Data SPSS (2022)

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diuraikan analisis regresi berganda sebagai berikut.

$$Y = 11,622 + 0,212 X_1 + 0,527 X_2 + 0,665 X_3.$$

Uji Parsial dapat dilihat dari tabel 1 diatas dengan melihat nilai t. Hasil penelitian dikatakan perpengaruh secara parsial bila t statistik

> t tabel atau jika sig. statistik < 0,05.

1. Disiplin kerja memiliki pengaruh kuat atau nyata terhadap variabel kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Makassar, dengan nilai t hitung variabel disiplin kerja yakni 2,212 lebih besar dari

nilai t tabel yakni 1,678 dengan tingkat signifikan statistik 0,032 atau lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05.

2. Motivasi memiliki pengaruh kuat atau nyata terhadap variabel kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Makassar, dengan nilai t hitung variabel motivasi yakni 2,610 lebih besar dari nilai t tabel yakni 1,678 dengan tingkat signifikan statistik 0,012 atau lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05.
3. Kompetensi memiliki pengaruh kuat atau nyata terhadap variabel kinerja karyawan

PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Makassar, dengan nilai t hitung variabel kompetensi yakni 3,179 lebih besar dari nilai t tabel yakni 1,678 dengan tingkat signifikan statistik 0,003 atau lebih kecil dari nilai 0,05.

Dapat dijelaskan pula bahwa dari ketiga variabel bebas yakni: disiplin kerja, motivasi dan kompetensi, variabel kompetensi yang memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja

karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Makassar. Hal ini disebabkan oleh nilai koefisien yang ditunjukkan oleh variabel kompetensi yakni 0,665 lebih dominan bila dibandingkan dengan nilai koefisien variabel disiplin kerja sebesar 0,212 dan nilai koefisien variabel motivasi sebesar 0,527.

Hasil uji secara simultan dapat dilihat pada tabel 2 berikut

Tabel 2.Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	89,145	3	29,715	14,781	,000 ^b
	Residual	92,475	46	2,010		
	Total	181,620	49			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, motivasi, kompetensi

Sumber : Olahan Data SPSS (2022)

Hasil penelitian dikatakan berpengaruh secara simultan bila F hitung > F tabel atau jika sig < 0,05. Dari Tabel 2 terlihat bahwa nilai F hitung sebesar 14,781 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,81 dengan tingkat signifikansi statistik 0,000 (lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05). Nilai tersebut memberikan gambaran bahwa variabel disiplin kerja, motivasi dan kompetensi secara bersama-sama memiliki

pengaruh kuat atau nyata terhadap variabel kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Makassar.

Pengujian hipotesis secara determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya, dimana dapat dilihat pada koefisien r square. Selengkapnya dapat dilihat pada tabel 3 berikut.

Tabel 3. Uji Determinasi (Uji R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate
1	,701 ^a	,491	,458	1,41786

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, motivasi, kompetensi

Sumber : Olahan Data SPSS (2022)

Besar pengaruh variabel bebas (disiplin kerja, motivasi dan kompetensi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 0,491 atau 49,10%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja

karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Makassar tidak dapat sepenuhnya dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja, motivasi dan kompetensi. Masih terdapat

50,90% kinerja karyawan dipengaruhi variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Dari hasil penelitian menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Pelindo IV Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Makassar telah menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan maupun ketertiban. Oleh karena kedisiplinan adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Karena pekerjaan sudah menyatu dengannya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bila; amana karyawan tersebut tidak berbuat sebagaimana lazimnya. Kedisiplinan hakikatnya adalah sekumpulan tingkah laku individu ataupun masyarakat yang mencerminkan rasa ketaatan, kepatuhan, yang didukung oleh kesadaran untuk menunaikan tugas dan kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pelindo IV Makassar. Penelitian ini menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Pelindo IV Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Makassar telah menunjukkan hasil yang dapat dan mampu mendorong gairah dan semangat kerja karyawan sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta meningkatkan produtivitas kerja karyawan. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan maka ada beberapa keinginan yang diharapkan oleh karyawan dari perusahaan,

menurut (Rozalia, 2019) harapan tersebut adalah sebagai berikut :

- 1). Jenis dan sifat pekerjaan yang menantang dengan adanya pekerjaan menantang, membuat karyawan menggali potensi yang dimilikinya.
- 2). Lingkungan kerja yang menyenangkan. Lingkungan kerja yang diharapkan karyawan adalah lingkungan kerja yang menyenangkan baik secara lahir maupun mental. Dan 3). Adanya kesempatan berpartisipasi. Kesempatan berpartisipasi merupakan harapan setiap karyawan karena karyawan dapat menyampaikan apa yang terasa dihatinya maupun yang ada dipikirannya.

Menurut (Hendrawan dkk., 2020) motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan tersebut. Sedangkan menurut (Ayu & Suprayetno, 2005) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Stephen P. Robbins, 2001). Ada tiga elemen kunci dalam motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada

tujuan perusahaan dan hal ini tidak bisa lepas dari peran pimpinan. (Masmarulan, dkk (2021)

3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo IV Makassar Penelitian ini menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Pelindo IV Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Makassar telah menunjukkan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standardisasi yang ditetapkan dan diharapkan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi adalah salah satu sumber daya terpenting yang dimiliki oleh perusahaan karena mereka dapat berkontribusi secara langsung dalam meningkatkan daya unggul perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Makassar.

KESIMPULAN

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Makassar, sehingga setiap perubahan nilai disiplin kerja dapat mempengaruhi secara nyata terhadap kinerja karyawan sebesar 53,50%.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Makassar, sehingga setiap perubahan nilai motivasi dapat mempengaruhi secara nyata terhadap kinerja karyawan sebesar 56,90%.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Makassar, sehingga setiap perubahan nilai kompetensi dapat mempengaruhi secara nyata terhadap kinerja karyawan sebesar 63,40%.
4. Disiplin kerja, motivasi dan kompetensi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Cabang Makassar sebesar 49,10%. Adapun variabel yang memiliki pengaruh lebih dominan adalah variabel kompetensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Elliyana, & Ela. (2019). Sumber daya manusia dan pertumbuhan ekonomi di Indonesia.
- Handoko, Hani (2001) . Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan (2014). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen Vol.1(1) hal 75 86
- Indrasari (2017) . Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara Vol.3 No.1 hal 66 79
- Kunandar (2007) Pengaruh Era Revolusi Industri 4.0 Terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia. Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia Vol.6 No.1hal126
- Masmarulan, R., Yasin, N. A., & Kurniawaty, K. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI PT. PELAYARAN TONASA LINES KABUPATEN PANGKEP. *Economos: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(3), 159-165.
- Mangkunegara (2013) . Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap KinerjaKaryawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan
- Moekijat (2002) Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja . Bandung: Pionir Jaya
- Rivai (2004) Analisis Disipli Kerja Karyawan Pada PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru. Jurnal Valuta hal 58
- R. Palan (2007) . Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Belajar. Jurnal andiri Vol.1 No.2

hal 208 228

- Robbins, Stephen P. (2001). Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2016). Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Rozalia, N. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Pattindo Malang). *Jagadhita : Jurnal Ekonomi & Bisnis* 26 (2).
- Samsudin (2010) . Pengaruh Motivasi Oleh Camat Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dikantor Camat Kecamatan Gunung Jati Kabupaten Cirebon
- Sedarmayanti (2007) . Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepaas Lhokseumawe. *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan* vol.8 no.2 hal 459 475
- Sunyoto (2013) . Faktor Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan Pada Grand Serela Hotel & Convention Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi* Vol.04 No.01 hal 22 3