

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada SPBU Di Desa O'o Dompu

Handoyo Wirastomo¹, Lalu Hendra Maniza², Sudarta³, Ramayanto⁴

Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram

Article Info

Article history:

Received : 20 Juny 2023

Publish : 07 July 2023

Keywords:

Motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan

Info Artikel

Article history:

Diterima : 20 Juni 2023

Publis : 07 Juli 2023

Abstract

The purpose of this study was to determine the partial and simultaneous effect of work motivation and work discipline on the performance of gas station employees in O.O Village, Dompu District. Respondents in this study were 30 people. Data collection using documentation, questionnaires, interviews and primary data collection sources using questionnaires. Techniques Analysis of research data using multiple linear regression analysis. The results showed 1) work motivation and work discipline have a significant effect simultaneously on employee performance, 2) work motivation has a partially significant effect on employee performance, 3). Work discipline has no effect on employee performance. By observing that the work discipline variable has no effect on employee performance, this study provides recommendations aimed at gas station leaders in O.O Village, Dompu District to pay more attention to employee work discipline so that employee performance can be achieved optimally which in turn has an impact on the progress and long-term sustainability of the company.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan SPBU di Desa O.O Kecamatan Dompu. Responden dalam penelitian ini 30 orang. Pengumpulan data dengan menggunakan dokumentasi, angket, wawancara dan sumber pengumpulan data primer menggunakan kuesioner. Teknik Analisa data hasil penelitian dengan menggunakan analisa regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan 1) motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, 2) motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, 3). Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan melihat variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka penelitian ini memberikan rekomendasi yang ditujukan bagi pimpinan SPBU di Desa O.O Kecamatan Dompu untuk lebih memperhatikan kedisiplinan kerja karyawan agar kinerja karyawan dapat tercapai secara maksimal yang pada gilirannya berdampak untuk kemajuan dan kelangsung jangka Panjang perusahaan..

Kata Kunci :

This is an open access article under the [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



Corresponding Author:

Handoyo Wirastomo

Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram

Email: handoyo.wirastomo@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Pada zaman era globalisasi mengharuskan para pengusaha untuk meningkatkan aktivitas usaha mereka. Perkembangan dunia usaha yang pesat ditandai dengan adanya pertumbuhan dan peningkatan jenis usaha baru. Berbagai perusahaan dengan skala besar maupun kecil telah berdiri kokoh dan berkembang sukses untuk memberikan pelayanan terbaik bagi seluruh kalangan masyarakat. Persaingan usaha semakin ketat, karenanya perusahaan diuntut untuk melaksanakan segala aktivitas operasional mereka dengan efektif dan efisien agar mampu mempertahankan eksistensinya. Agar terus berkembang menjadi perusahaan terbaik di mata konsumen perusahaan juga harus memperhatikan karyawan yang dimilikinya. Manajemen perusahaan harus mendorong karyawannya agar memiliki kinerja yang maksimal sehingga sudah seharusnya perusahaan memberikan arahan, dan motivasi yang positif kepada karyawan sehingga akan menimbulkan motivasi dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaan yang optimal dan akhirnya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

SPBU adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa di bidang penjualan bahan bakar minyak (BBM) SPBU merupakan Perusahaan yang mempunyai visi mempertahankan kepercayaan dan pelayanan baik terhadap para konsumen yang membeli produk bahan bakar minyak untuk kendaraan.

Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai wadah atau tempat bagi sekumpulan orang dua atau lebih untuk berkumpul, bekerja secara rasional dan sistematis, terencana terdapat dan terkendali dalam memanfaatkan sumber daya (lingkungan, material dan metode) sarana dan prasarana, dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi merupakan suatu kesatuan sosial dari sekelompok manusia, yang saling berinteraksi menurut suatu pola tertentu sehingga setiap anggota organisasi memiliki fungsi dan tugasnya masing-masing, sebagai suatu kesatuan yang mempunyai tujuan tertentu dan mempunyai batas-batas yang jelas, sehingga bisa dipisahkan.

Keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas tidak lepas dari motivasi kerja yang menjadi pendorong seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Maka dari itu tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang diharapkan oleh manajemen. Komunikasi yang terjalin dalam sebuah perusahaan antara pimpinan dan bawahan akan bermanfaat untuk memberikan penjelasan kepada para karyawan tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka mengerjakan dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi merupakan sebuah hasrat yang terdapat pada diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan peran karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi dan didukung oleh kererampilan dan pengetahuan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Hal ini berarti bahwa salah satu faktor penentu tingkat keberhasilan perusahaan adalah motivasi kerja karyawan. Pihak-pihak yang berkepentingan dan bertanggungjawab akan keberhasilan suatu organisasi perlu memperhatikan motivasi yang ada pada setiap karyawan dalam rangka menggerakkan, mengarahkan serta menggali potensi-potensi yang ada pada diri karyawan.

Selain motivasi kerja, kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan juga dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja, seane apa pun motivasi kerja kalau tidak dibarengi dengan disiplin kerja mustahil seorang akan bisa menghasilkan kinerja yang maksimal dalam sebuah perusahaan karena dalam sebuah organisasi kedisiplinan karyawan biasa berhubungan erat dengan hasil kerjanya dalam perusahaan.

Dalam menjalankan tugasnya perusahaan membutuhkan karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Konsep pengukuran kinerja merupakan salah satu ukur kemampuan pegawai dalam melaksanakan kewenangannya. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang baik antara lain adalah motivasi, disiplin kerja pegawai, pengawasan, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya.

Hasil kinerja karyawan dapat dilihat dari perkembangan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan hasil dari kegiatan yang dilaksanakan. Kinerja timbul bukan saja bersumber dari pendidikan formal, namun dalam praktek kerjanya dilapangan. Kinerja timbul dari adanya berbagai latihan-latihan bagi karyawan operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen perusahaan. Pengembangan operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen perusahaan bertujuan untuk meningkatkan hasil secara efektif sedangkan pengembangan teknis bertujuan untuk meningkatkan konsep dan strategi dalam merencanakan dan mengembangkan potensi yang ada pada setiap manajemen perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja, pimpinan harus berusaha dalam menyelesaikan pekerjaannya atau tugas yang dibebankan kepadanya.

Secara psikologis menunjukkan bahwa dorongan dalam diri dan semangat seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi yang mendorongnya. Secara terukur dan terencana motivasi adalah pemberian daya penggerak yang

menciptakan semangat kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama dan bekerja efektif secara terintergrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan kerja.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah “cara-cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah”

Metode penelitian Dalam Penelitian ini adalah penelitian asosiatif atau hubungan, merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh/ hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini memiliki kedudukan yang lebih tinggi dari penelitian deskriptif dan komparatif, karena dengan penelitian jenis ini maka akan dapat dibangun satu teori yang dapat berfungsi untuk dapat menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala Sugiyono (2003).

Sedangkan hubungan yang akan diteliti pada kasus ini adalah penelitian Kausalitas (sebab akibat) atau hubungan variabel X mempengaruhi terhadap variabel Y, yaitu apakah motivasi kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan SPBU di Desa O.O Kecamatan Dompu)

Dalam penelitian ini, Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2003), Pada penelitian ini populasinya adalah para karyawan SPBU di Desa O.O Kecamatan Dompu yang berjumlah 30 (tiga puluh) orang, mengingat jumlah populasinya tidak banyak maka metode pengumpulan data dengan metode sensus, dimana dalam metode ini seluruh anggota populasi dijadikan responden.

Untuk lebih jelasnya berikut dapat dilihat dalam tabel rincian jumlah karyawan SPBU di Desa O.O Kecamatan Dompu

Tabel
Data jumlah karyawan SPBU di Desa O.O Kecamatan Dompu

| o | Jabatan | Jumlah (Orang) |
|---------------|----------------|-------------------|
| | Manager | 1 |
| | Kayawan POM | 19 |
| | Kebersihan | 2 |
| | Pelayan Toko | 2 |
| | Penjual Oli | 2 |
| | Penjaga | 2 |
| | keaman | 2 |
| | Pelayan Pejual | |
| | LPG | |
| | Pelayan Pejual | |
| | Nitrogen | |
| Jumlah | | 30 |

Sumber: SPBU di Desa O.O Kecamatan Dompu, 2011

a. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berupa:
 - a. Data bersifat kuantitatif yaitu: merupakan data berupa hasil pengukuran variabel yang dioperasionalkan dengan menggunakan instrument atau alat analisis yang dinyatakan dalm bentuk angka.
 - b. Data bersifat kulitatif yaitu: data yang berupa dokumen pribadi, catatan lapangan, ucapan dan tindakan dari responden karyawan astra serta dokumen lain.
2. Sumber data terdiri dari data:

- Data primer diambil langsung dari obyek yang diteliti, yaitu dari SPBU di Desa O.O Kecamatan Dompu berupa:
 - a. Gambaran umum dan struktur organisasi SPBU di Desa O.O Kecamatan Dompu.
 - b. Hasil wawancara dan penyebaran kuisisioner.
 - c. Hasil pengamatan langsung.
 - Data sekunder diperoleh dari membaca buku dan literatur yang terdiri:
 - a. Hasil- hasil penelitian terdahulu mengenai motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan oleh peneliti sebelumnya.
 - b. Buku – buku teks dan jurnal mengenai manajemen sumber daya manusia.
3. Lokasi dan Sampel Penelitian
- Tehnik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :
 - a. Angket yaitu pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuisisioner pada responden.
 - b. Dokumentasi yaitu mencari dan mengumpulkan data/ informasi dari dokumen-dokumen baik yang dipublikasikan maupun tidak dipublikasikan.
 - Alat pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner dengan menggunakan skala likert sebagai pengukuran. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial (Riduwan, 2005). Dengan menggunakan kuisisioner diharapkan mampu memperoleh data atau informasi yang akan digunakan untuk memecahkan masalah yang diteliti.

b. Identifikasi, Klasifikasi dan Defenisi Operasional Variabel

Identifikasi Variabel

Adapun variabel- variabel yang akan dianalisa dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut : motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Klasifikasi Variabel Penelitian

Menurut hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain maka macam-macam variabel dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan menjadi:

1. Variabel dependen (variabel terikat)

Variabel dependen ini juga disebut variabel terikat, variabel ini merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y)

2. Variabel independen (variabel bebas)

Variabel ini disebut juga sebagai variabel bebas, merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam hal ini variabel bebasnya adalah motivasi kerja dan disiplin kerja

c. Definisi Operasional Variabel

Motivasi Kerja

adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dalam penelitian ini indikator yang akan digunakan untuk mengukur motivasi kerja karyawan SPBU di Desa O.O Kecamatan Dompu yaitu :

- a. Kebutuhan Fisik. Kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
- b. Kebutuhan rasa aman. Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, Fasilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.
- c. Kebutuhan sosial. Kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.

- d. Kebutuhan akan penghargaan. Kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
- e. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Indikator yang digunakan untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan SPBU di Desa O.O Kecamatan Dompu yaitu : Hadir Tepat Waktu, Mengutamakan Presentase Kehadiran, Mentaati Ketentuan Jam Kerja, Mengutamakan Jam Kerja yang Efektif dan Efesien, Memiliki Keterampilan Kerja Pada Bidang Tugasnya, Memiliki Semangat Kerja yang Tinggi, Memiliki sikap yang baik dan kreatif dan inovatif dalam bekerja.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah Singkat SPBU Desa O’O Dompu

Perusahaan ini pertama kali didirikan pada tahun 1994 yang berbentuk perusahaan mitra PT. Pertamina yaitu Stasiun Pengisian Bahan Bakar (SPBU) yang merupakan prasarana umum yang disediakan oleh PT. Pertamina untuk masyarakat luas guna memenuhi kebutuhan bahan bakar. Pada umumnya SPBU menjual bahan bakar jenis premium, solar, pertamax dan pertamax plus. Stasiun ini berlokasi di Jalan Lintas Sumbawa Desa O’o, Kecamatan Dompu, Kabupaten Dompu, Nusa Tenggara Barat dan bergerak dalam bidang pendistribusian bahan bakar minyak. Pemilik SPBU ini adalah Bapak Karnelius Tanone. Beliau adalah seorang pengusaha yang menginvestasikan dananya melalui usaha SPBU. Pada saat didirikan tahun 1994 spbu ini mendapat no registrasi bangunan dan operasi dari pertamina dengan no 5484201 Stasuin pengisian bahan bakar no 5484201 menjual bahan bakar seperti : Bensin, Solar dan Elpiji

Karakteristik Responden

Karakteristik responden karyawan SPBU Desa O,O meliputi jenis kelamin, usia, masa kerja dan tingkat pendidikan. Secara jelasnya karakteristik responden karyawn SPBU Desa O,O dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

1. Karakteristik responden menurut jenis kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin pada tabel dibawah ini menunjukkan bahwa jumlah responden laki- laki adalah sebanyak 22 orang atau sekitar 73,3 persen lebih banyak dari responden perempuan yaitu sebanyak 8 orang atau sebanyak 26,7 persen. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan SPBU Desa O, O lebih banyak berjenis kelamin laki – laki.

Tabel

Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden Karyawan SPBU Desa O’ O Kabupaten Dampu

| Jenis kelamin | Jumlah responden | Persentase (%) |
|---------------|------------------|----------------|
| 1. Laki-laki | 22 | 73,3 |
| 2. Perempuan | 8 | 26,7 |
| Jumlah | 30 | 100,0 |

Karakteristik responden menurut Usia

Untuk gambaran karakteristik usia responden dibagi berdasarkan kelompok umur dari 20- 25 sebanyak 13 Orang atau sekitar 43,3 Persen, umur 26- 30 tahun sebanya 11 orang atau sekitar 36,7 persen, umur 31 -35 sebanyak 4 orang atau sekitar 13,3 persen dan umur 36 - 40 sebanyak 2 orang atau sekitar 6,7 persen. Berdasarkan hasil perhitungan, diketahui bahwa

jumlah responden terbanyak pada kelompok umur 20 - 25 tahun yakni sebanyak 13 orang, selanjutnya adalah kelompok umur 26-30 sebanyak 11 orang, selanjutnya umur 31 - 35 sebanyak 4 orang dan yang terakhir umur 36 - 40 sebanyak 2 orang. Gambaran dari pernyataan tersebut dapat terlihat dari tabel dibawah ini:

Tabel
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Karyawan SPBU Desa O,O Kabupaten Dompu

| No | Kelompok usia | Jumlah responden | Persentase (%) |
|---------------|---------------|------------------|----------------|
| 1 | 20 - 25 | 13 | 43,3 |
| 2 | 26 - 30 | 11 | 36,7 |
| 3 | 31 - 35 | 4 | 13,3 |
| 4 | 36 - 40 | 2 | 6,7 |
| Jumlah | | 30 | 100,0 |

Sumber: Lampiran II

Dari hasil penelitian menggambarkan bahwa sebagian besar responden karyawan SPBU Desa O’O Kabupaten Dompu berada pada lingkungan kelompok umur Produktif yakni masih berada dibawah usia 50 tahun sebanyak (30 orang) sehingga dalam memberikan tanggapan terhadap pertanyaan dalam kuisisioner masih menggunakan akal sehat dan tidak sembarang dalam meberikan jawaban. Hal tersebut didukung oleh pengamatan peneliti secara langsung bahwa para karyawan atau responden dalam menjawab kuisisioner penuh dengan rasa antusias tinggi.

Karakteristik responden menurut Masa Kerja

Dari hasil perhitungan data responden dengan masa kerja 0 - 5 tahun sebanyak 20 orang (66,7 persen) 6 - 10 sebanyak 10 orang (33,3 persen) Dengan melihat data persentase masa kerja responden berada pada masa kerja 0 - 5 tahun maka dapat disimpulkan bahwa respoden memiliki tingkat pengalaman dalam perusahaan yang cukup sehingga nanti dapat diperoleh hasil penelitian yang akurat.

Tabel 4.3
Karakteristik reponden karyawan SPBU Desa O’ O Kabupaten Dompu Berdasarkan Masa Kerja

| No | Masa Kerja (Tahun) | Jumlah responden | Persentase (%) |
|---------------|--------------------|------------------|----------------|
| 1 | 0 -5 | 20 | 66,7 |
| 2 | 6 – 10 | 10 | 33,3 |
| Jumlah | | 30 | 100,0 |

Sumber: Lampiran II

2. Karakteristik responden menurut pendidikan

Dari hasil perhitungan data responden dengan tingkat pendidikan SMP didapatkan sebanyak 3 orang (10,0 persen) SMA sebanyak 24 orang (80,0 persen) D3 sebanyak 2 orang (6,7 persen) S1 sebanyak 1 orang (3,3 persen) Dengan melihat data jumlah dan persentase responden terbanyak pada jenjang pendidikan SMA maka dapat disimpulkan bahwa respoden memiliki tingkat pemahaman yang cukup sehingga nanti dapat diperoleh hasil penelitian yang akurat.

Tabel
Karakteristik reponden karyawan SPBU Desa O’ O Kabupaten Dompu Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| No | Pendidikan | Jumlah | Persentase (%) |
|----|------------|--------|----------------|
|----|------------|--------|----------------|

| | | responden | |
|---------------|-----|-----------|--------------|
| 1 | SMP | 3 | 10,0 |
| 2 | SMA | 24 | 80,0 |
| 3 | D3 | 2 | 6,7 |
| 4 | S1 | 1 | 3,3 |
| Jumlah | | 30 | 100,0 |

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan yang dilakukan tentang “Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja Terhadap kinerja keuangan karyawan pada SPBU Desa O’O Kabupaten Dompu ”. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan signifikan terhadap kinerja karaywan SPBU Desa O’O Kabupaten Dompu. Hal tersebut berasumsi pada nilai f-hitung lebih besar dari pada f-tabel yakni sebesar $13,585 > 2.71$ dan nilai signifikasi lebih kecil dari 0,05 yakni sebesar 0,00.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Risky Nur, Nurul Qomariah, and Achmad Hasan Hafidzi. 2019. “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.” *Jurnal Penelitian IPTEKS* 4(1): 47.
- Arif, M., T. Maulana, and M.T. Lesmana. 2020. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.” *Jurnal Humaniora* 4(1): 106–19.
- Achmad S. Rucky, (2006: 158) *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Annisa Wijayanti dan Supra Wimbari, “Evaluasi Dan Pengembangan Sistgem Penilaian Kinerja Pada PT. HKS”, *Jurnal Psikologi Undip* Vol. 11, No.2, Oktober 2012
- Dermantio, E. 2009. *Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan Bogor: Institut Pertanian*.
<http://kolokiumkpmipb.wordpress.com> (diunduh pada 18 April 2013 pukul 20.58 wib).
- Rahman El Junusi, 2006 *Implementasi Balanced Scorecard Pada Keuangan Mikro Syari“ah”, Penelitian Individual*
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Prasetiyo, Eko, Farid Riadi, Nenny Rinawati, and Retno Resawati. 2021. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Acman: Accounting and Management Journal* 1(2): 61–66.
- Sardiman A.M. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Bandung: Rajawali Pers
- Sadat, Pamed Abdul, Susi Handayani, and M. Kurniawan. 2020. “Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Inovator* 9(1): 23.
- Saripuddin, Jasman, and Rina Handayani. 2017. “PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . KEMASINDO CEPAT NUSANTARA MEDAN”
Jasman Saripuddin Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Rina Handayani Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.” *Kumpulan jurnal dosen universitas muhammadiyah sumatera utara* 2 (1): 420–29.