

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

by Jasman Sarifuddin

Submission date: 23-Mar-2024 01:56PM (UTC+0700)

Submission ID: 2328604499

File name: 1696-3598-1-SM.pdf (2.06M)

Word count: 5824

Character count: 36476

Volume 2 Nomor 1 Tahun 2019

P-ISSN : 2598-3083
e-ISSN : 2614-1469



PROSIDING

Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu

**“ Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat
& Tantangan Era Revolusi 4.0 Industri “**



LPPM Universitas Serambi Mekkah

Support by :



Seminar Nasional

SEMINAR NASIONAL

INOVASI PRODUK PENELITIAN PENGABDIAN MASYARAKAT
& TANTANGAN ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0

Pembicara:

Prof. Dr. Badaruddin, M.Si
Prof. Dr. Abrar Muslim ST, M.Eng
Prof. Dr. Bansu Irianto Ansori, M.Pd

Editor :

Dr. Muhammad Usman, M.Pd
Said Ali Akbar, S.Pd, M.Si
T.M. Rafsanjani, SKM, M. Kes
Munawir, ST, MT
Vera Viena, ST., MT
Marisa Yoestara, S.Pd., M.A.(TESL)
Zulfan, ST., MT
Zaiyana Putri, S.Pd., M.Pd

LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS SERAMBI MEKKAH

Banda Aceh, 14 Desember 2019

**Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat
& Tantangan Era Revolusi Industri 4.0**

SEMINAR NASIONAL

**INOVASI PRODUK PENELITIAN PENGABDIAN MASYARAKAT
& TANTANGAN ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0**

Pembicara:

Prof. Dr. Badaruddin, M.Si
Prof. Dr. Abrar Muslim ST, M.Eng
Prof. Dr. Bansu Irianto Ansori, M.Pd

Editor :

Dr. Muhammad Usman, M.Pd
Saïd Ali Akbar, S.Pd, M.Si
T.M. Rafsanjani, SKM, M. Kes
Munawir, ST, MT
Vera Viena, ST., MT
Marisa Yoestara, S.Pd., M.A.(TESL)
Zulfan, ST., MT
Zaiyana Putri, S.Pd., M.Pd

Head Of Organizing Committee : Dr. Muhamad Saleh, M.Pd

Secretary of Organizing Committee : Dr. Evi Apriana, M.Pd

Cover Design Layout : T.M. Rafsanjani, SKM, M. Kes
Munawir, ST, MT

Publisher : LPPM Universitas Serambi Mekkah

Address : Jln T. Imum Lueng Bata Batoh – Banda Aceh

Email : semnaslppm@serambimekkah.ac.id

KATA PENGANTAR

Seminar nasional yang dilaksanakan di Universitas Serambi Mekkah dengan tema “Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi Industri 4.0” merupakan seminar yang dianggap sangat penting, karena dewasa ini produk produk penelitian yang di dapat belum memenuhi target tujuan penelitian nasional kita.

Tema tersebut dipilih dengan maksud untuk memberikan perhatian dunia akademik tentang pentingnya pengembangan dan penguatan inovasi produk penelitian dalam menghadapi tantangan perkembangan Era Revolusi Industri 4.0.

Para akademisi nasional telah banyak menghasilkan penelitian untuk menghadapi globalisasi, namun masih banyak yang belum didiseminasikan dan dipublikasikan secara luas, sehingga belum dapat di akses oleh masyarakat yang membutuhkan. Oleh karena itu, Sminar nasional ini menjadi salah satu ajang bagi para akademisi nasional untuk mempresentsikan penelitiannya sekaligus bertukar informasi dan memperdalam masalah penelitian, serta mengembangkan kerjasama yang berkelanjutan.

Seminar ini diikuti oleh para peneliti dari berbagai daerah di seluruh Indonesia dan memiliki berbagai multidisiplin ilmu yang telah membahas berbagai bidang kajian inovasi produk penelitian pengabdian masyarakat dalam rangka memberikan pemikiran dan solusi untuk memperkuat peran Indonesia dalam menghadapi tantangan Era Revolusi Industri 4.0.

Akhir kata kami mengucapkan terima kasih kepada Bapak Walikota Banda Aceh Bapak Aminullah Usman yang telah berkenan membuka acara seminar nasional tersebut, begitu juga penghargaan kami kepada para pembicara dan peneliti yang datang dari berbagai daerah di Indonesia serta para panitia yang telah berupaya mensukseskan acara seminar ini. Smoga Allah Swt meridhoi semua usaha baik kita, Amin!

Banda Aceh, 15 Desember 2019
Rektor Universitas Serambi Mekkah

Dr. H. Said Usman, S.Pd, M.Pd

DAFTAR ISI PROSIDING SEMNAS MULTIDISIPLIN ILMU
UNIVERSITAS SERAMBI MEKKAH
DESEMBER 2019

NO	PENULIS	JUDUL ARTIKEL	HAL
1	Achmad Muhammad	MODEL INSENTIF TAMBAHAN BAGI DOSEN DARI LEBIHAN BKD	1 - 8
2	Anna Stasya Prima Sari	PELATIHAN KETERAMPILAN BERBICARA DALAM BAHASA INGGRIS DENGAN MENGGUNAKAN METODE <i>PRESENTATION, PRACTICE, AND PRODUCTION</i> (PPP) BAGI SISWA SD DI KELURAHAN TUNGGURONO KOTA BINJAI	9 - 13
3	Arif Sardi	KONSTRUKSI PRIMER UNTUK MENGISOLASIGEN EKSOGLUKANASE <i>BACILLUS</i> SP. RP1	14 - 21
4	Badaruddin	TRANSFORMASI INOVASI PRODUK PENELITIAN DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0	22 - 31
5	Bansu Irianto Ansari	MENGGUNAKAN SOAL HIGHER-ORDER-THINKING (HOT) UNTUK MENGEMBANGKAN IDE DAN PROSES BERPIKIR MATEMATIK SISWA BERDASARKAN STATUS DAN TIPE SEKOLAH DAN ETNIS	32 - 44
6	Dody Firman	PENGARUH PERPUTARAN PIUTANG DAN PERPUTARAN KAS TERHADAP <i>RETURN ON ASSET</i> PADA BANK DEvisa SWASTA NASIONAL YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA (BEI) PERIODE 2013-2017	45 - 60
7	Fadhil Surur	KELEMBAGAAN LOKAL DALAM PENGELOLAAN HUTAN DI DESA TANAH TOA KABUPATEN BULUKUMBA	61 - 74
8	Faisal Anwar	PERAN DAN ANDIL KEPALA SEKOLAH DAN DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDA ACEH DALAM PENYUSUNAN PERENCANAAN PENGEMBANGAN MUTU GURU	75 - 91
9	Firmawati, S.Psi, M.Pd	AKTUALISASI DIRI WANITA KARIR YANG MENGURUS RUMAH TANGGA DI GAMPONG KEURAMAT BANDA ACEH	92 - 103
10	Hade Chandra Batubara	PENGARUH <i>CURRENT RATIO</i> DAN <i>RETURN ON EQUITY</i> TERHADAP <i>PRICE EARNING RATIO</i> PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR SUB SEKTOR MAKANAN DAN MINUMAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA (BEI) PERIODE 2013- 2017	104 - 116
11	Hade Chandra Batubara	KKN UMSU GELOMBANG II FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS DESA BAGAN SERDANG KECAMATAN PANTAI LABU KABUPATEN DELI SERDANG	117 - 123
12	Irhamni	PENGARUH KONSENTRASI <i>LEACHATE</i> TERHADAP PERTUMBUHAN TUMBUHAN UJI EFFECT OF LEACHATE CONCENTRATION ON GROWTH TEST PLANTS	124 - 133

13	Jasman Saripuddin Hasibuan	PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN	134 - 147
14	Junaidi	MENINGKATKAN KEMAMPUAN KOMUNIKASI DAN PEMECAHAN MASALAH MATEMATIS SISWA SMP DENGAN PENDEKATAN KONTEKSTUAL DAN STRATEGI THINK-TALK-WRITE	148 - 163
15	Lia hamimi	DIAGNOSIS KESALAHAN SISWA DALAM MENYELESAIKAN SISTEM PERSAMAAN LINEAR TIGA VARIABEL	164 - 171
16	Masyudi	ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KESEMBUHAN PENDERITA TUBERKULOSIS PARU DI RUMAH SAKIT TINGKAT II ISKANDAR MUDA BANDA ACEH TAHUN 2018	172 - 182
17	Munawir	ANALISA DAN EVALUASI PROTOTYPE PENGINTEGRASIAN DATA P4GN MENGGUNAKAN ENTERPRISE ARCHITECTURE PLANNING BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI ACEH	183 - 195
18	Musnizar Safari	ANALISIS PERBEDAAN KECERDASAN EMOSIONAL SISWA LAKI-LAKI DAN PEREMPUAN	196 - 201
19	Muyassir	PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DALAM PENGELOLAAN LIMBAH PERTANIAN UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS LAHAN DAN MASYARAKAT SEJAHTERA DI KECAMATAN INDRA JAYA KABUPATEN ACEH JAYA	202 - 213
20	J. Nurhawani, MA	EKSISTENSI BAHASA ARAB DAN PROBLEMATIKA PEMBELAJARANNYA DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0	214 - 221
21	Orin Asdarina	ANALISIS KEMAMPUAN PENALARAN MATEMATIS SISWA DALAM MENYELESAIKAN SOAL SETARA PISA KONTEN GEOMETRI	222 - 231
22	Rahmat Hidayat	PENGARUH <i>CURRENT RATIO</i> DAN <i>RETURN ON EQUITY</i> TERHADAP <i>DEBT TO EQUITY RATIO</i> PERUSAHAAN MANUFAKTUR SUB SEKTOR MAKANAN DAN MINUMAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA	232 - 244
23	Sri Ngayomi Yuda Wastuti	KKN UMSU GELOMBANG I FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN DESA BAGAN SERDANG KECAMATAN PANTAILABU KABUPATEN DELI SERDANG	245 - 251
24	Syifaul Huzni	STUDI PENGARUH ELEMENT SIZE PADA ANALISIS ELEMEN HINGGA TERHADAP DISTRIBUSI TEGANGAN PADA KASUS FRAKTUR TULANG TIBIA	252 - 257
25	T. Alamsyah	ANALISIS PELAYANAN RUMAH SAKIT TERHADAP KEPUASAN PENGGUNA JAMINAN KESEHATAN ACEH (JKA)	258 - 273
26	Umi Fathanah	MODIFIKASI MEMBRAN POLYETHERSULFONE (PES) MENGGUNAKAN PELARUT NORMAL METHYL PYROLYDONE (NMP) SECARA <i>NON-SOLVENT INDUCE PHASE SEPARATION</i> (NIPS)	274 - 285
27	Wahyuni	HUBUNGAN ANTARA KEMAMPUAN MEMBACA DENGAN KEMAMPUAN PEMECAHAN MASALAH MATEMATIK SISWA SEKOLAH DASAR	286 - 293
28	Yadi Jufri	GULMA TITHONIA DIVERSIFOLIA INSITU PENDUKUNG PERTANIAN ORGANIK SECARA BERKELANJUTAN	294 - 302

29	Yuhefizar	PENERAPAN SISTEM PEMERINTAHAN BERBASIS ELEKTRONIK (E-GOVERNMENT) DENGAN PENDEKATAN BOTTOM-UP BERBASIS WEB DI SUMATERA BARAT	303 - 309
30	Yulsafli	PERBEDAAN DIALEK TAPAKTUAN DAN DIALEK SAMADUA DALAM BAHASA JAMEE KABUPATEN ACEH SELATAN	310 - 331
31	Zainal Putra	INVESTIGASI KEPUASAN MAHASISWA PADA LEMBAGA PENDIDIKAN TINGGI: BUKTI EMPERIS DARI UNIVERSITAS TEUKU UMAR	332 - 341
32	Zulia Hanum	ANALISIS SISTEM PENGENDALIAN INTERN PENERIMAAN PAJAK REKLAME	342 - 357
33	Azwir	IDENTIFIKASI KEANEKARAGAMAN JENIS SERANGGA PADA TANAMAN JAGUNG (<i>Zea mays</i> L.) DI GAMPONG SUKAMULIA KECAMATAN LEMBAH SEULAWAH KABUPATEN ACEH BESAR	358 - 365
34	T.M. Rafsanjani	FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEJADIAN TUBERCULOSIS DI KABUPATEN NAGAN RAYA	366 - 375



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Jasman Saripuddin Hasibuan¹, Beby Silvy²

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email: jasmansaripuddin@umsu.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai. Penelitian ini menggunakan teori MSDM yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif, dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS (Statistic Package for the Social Sciens) versi 24.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerjamemiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai. Secara parsial diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai. Secara simultan diketahui disiplin kerja dan motivasimemiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

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.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai tersebut, sangat dibutuhkan motivasi pegawai yang tinggi. Motivasi memberikan alasan seseorang untuk bekerja secara baik sesuai dengan prosedur, standar dan target yang telah ditetapkan. Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain. Seperti diketahui dalam jurnal yang telah diteliti oleh Brahmasari dan Suprayetno (2008) yang menyatakan bahwa motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

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 terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan kerja. (Hasibuan, 2007, hal.95)

Disiplin kerja adalah sesuatu alat yang digunakan para manajemen perusahaan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan norma-norma sosial yang berlaku. Rivai (2009, hal.825).

Gejala masalah yang timbul di perusahaan yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah masih adanya kendala dimana beberapa karyawan terlambat dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan sehingga pekerjaan lain menjadi tertunda. Kemudian terdapatnya beberapa karyawan yang tidak berada di ruang kerja pada saat jam kerja, dan masih ada beberapa karyawan terlambat hadir serta karyawan tidak masuk kerja, dan masih terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin kerja terhadap waktu kerja, seperti masih ada karyawan yang menggunakan waktu kerja untuk kepentingan karyawan itu sendiri, seperti tidak berada di ruang kerja pada jam kerja dan biasanya karyawan tersebut berada di kantin perusahaan atau melakukan aktivitas diluar pekerjaan kantor.

LANDASAN TEORITIS

Kinerja

Istilah kinerja sering kita dengar dan sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi karyawan itu sendiri dan untuk keberhasilan sebuah perusahaan. Kinerja adalah hasil proses dari pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Wirawan (2009, hal.5) mengatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Copyright © Prosiding Seminar Nasional Universitas Serambi Mekkah



Menurut Moeheriono (2012, hal. 95) “Kinerja atau *Performanc* merupakan ⁵ gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”.

Menurut Rivai (2009, hal.604), “Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perubahan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki”.

Menurut Mangkunegara (2013, hal.67) menyatakan: “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Wibowo (2013, hal.7) Menyatakan “Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”.

Berdasarkan definisi diatas diketahui bahwa kinerja disamakan dengan hasil kerja seorang karyawan, untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang baik adalah sumber daya manusia walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi apabila orang atau personil yang melakukannya tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi maka perencanaan yang tersusun akan sia-sia.

Disiplin kerja

Menurut Siagian (2009, hal. 305): Pendiisiplinan karyawan ⁷ adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Davis dalam Mangkunegara (2011, hal.129) menyatakan: “Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.”

Selanjutnya Rivai (2013:444) menyatakan disiplin kerja adalah: Suatu alat yang digunakan 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.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009, hal.87), disiplin kerja merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin kerja yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin kerja hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin kerja.

Dari beberapa pendapat di atas menunjukkan beragamnya pendapat dari berbagai ahli dalam memandang kedisiplinan pegawai. Namun demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kepatuhan atau ketaatan karyawan pada aturan yang berlaku.

Motivasi

³ Motivasi berasal dari kata dasar motif yang berarti dorongan pada sifat manusia untuk berbuat dan bertindak. Menurut Hasibuan (2007, hal.92) motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Samsudin (2010, hal. ²281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Rivai (2009, hal.837) ³ Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *visible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan. Motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya. Hasibuan (2010, hal.96) kita akan mendefinisikan motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Wibowo (2013, hal.96) motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan, pada pencapaian tujuan.

Dari pendapat di atas didefinisikan bahwa motivasi adalah merupakan pendorong atau penggerak seseorang untuk mau bertindak dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajibannya. Kemudian pegawai yang termotivasi sangat mengerti tujuan dan tindakan mereka dan juga meyakini bahwa tujuan tersebut akan tercapai sesuai dengan apa yang sudah direncanakan.

METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2016, hal. 55) Pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai. Jenis data penelitian ini berupa laporan data kuantitatif, yaitu berbentuk angka dengan menggunakan instrument formal, standart, dan bersifat mengukur. Menurut Mudrajad Kuncoro (2013, hal. 103) : “Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap berupa orang dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian”. Menurut Mudrajad Kuncoro (2013, hal. 103) : “Sampel adalah suatu himpunan bagian (*subsest*) dari unit populasi.” Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus. Pengertian dari sampling jenuh atau sensus menurut Sugiyono (2012, hal. 122) adalah: “Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.”

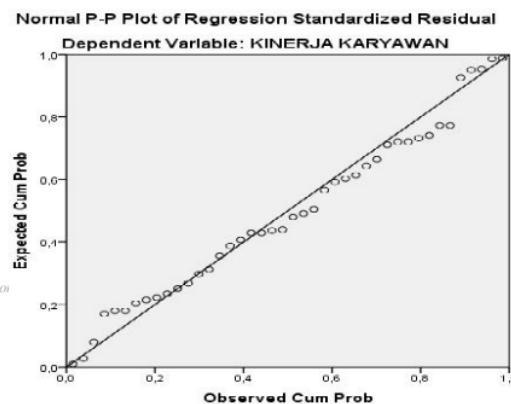
Berdasarkan dari pengertian tersebut, maka dapat diketahui bahwa sampling jenuh atau sensus teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi. Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya sedikit (terbatas) sehingga tidak memungkinkan untuk menggunakan sampel, sehingga peneliti mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi atau disebut dengan sensus yaitu karyawan PT Mewah Indah Jaya – Binjaipada bagian SDM sebanyak 42 orang. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui Quisioner (Angket) sedangkan analisis data menggunakan regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar1. Hasil Uji Normalitas

Dilihat dari gambar1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel terikat (Y) dan variabel bebasnya (X1 dan X2) memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

Multikolineritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- Bila *Tolerance* < 0,1 atau sama dengan *VIF* > 10 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- Bila *Tolerance* > 0,1 atau sama dengan *VIF* < 10 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :

Tabel.1
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	DISIPLIN KERJA	,485	2,061
	MOTIVASI	,485	2,061

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Pengolahan 2019

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 2.061 dan variabel motivasi (X_2) sebesar 2.061. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 0,485 dan motivasi (X_2) sebesar 0.485. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

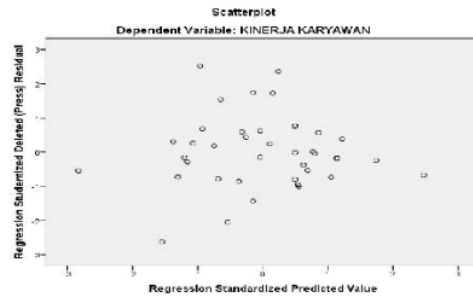
Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah

dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :



Gambar. 2
Hasil Uji Heterokedastisitas

Bentuk gambar2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan disiplin kerja dan motivasi sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 24.00.

Tabel. 2
Hasil Uji Regresi Linear

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1,136	1,744		,652
	DISIPLIN KERJA	,291	,068	,340	4,267
	MOTIVASI	,665	,080	,664	8,330

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari tabel. 2 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 1,136
- 2) Disiplin Kerja = 0,291
- 3) Motivasi = 0,665

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut : $Y = 1,136 + 0,291(X_1) + 0,665(X_2)$

Maka dari persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan : Konstanta sebesar 1,136 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya akan meningkat. β_1 sebesar 0,291 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,291 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. β_2 sebesar 0,665 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila motivasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,665 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

Uji t (Uji Parsial)

Untuk uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 24.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

Tabel3.
Hasil Uji Statistik t (parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1,136	1,744		,652
	DISIPLIN KERJA	,291	,068	,340	4,267
	MOTIVASI	,665	,080	,664	8,330

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel.3 diatas diperoleh t hitung untuk variable disiplin kerja sebesar 4,267 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($42 - 2 = 40$), di peroleh t tabel 2,021. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, didalam hal ini $t\text{-hitung} = 4,267 > t\text{ tabel} = 2,021$. Ini berarti terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 \leq 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai.

Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel IV.3 diatas diperoleh t hitung untuk variable disiplin sebesar 8,330 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($42 - 2 = 40$), di peroleh t tabel 2,021. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X2 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X2 dan Y, didalam hal ini $t\text{ hitung} = 8,330 > t\text{ tabel} = 2,021$. Ini berarti terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel4.

Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Copyright © Prosiding Seminar Nasional Universitas Serambi Mekkah



ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	481,571	2	240,785	142,796	,000 ^b
	Residual	65,762	39	1,686		
	Total	547,333	41			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLIN KERJA						

Dari tabel 4 di atas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 142,796, kemudian nilai sig nya adalah 0,000.

Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan $dk = n - k - 1$

Berdasarkan tabel 4 di atas diperoleh F hitung untuk variable disiplin kerja dan motivasi sebesar 142,796 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n - k - 1$ ($42 - 2 - 1 = 39$), di peroleh F tabel 3,24. Jika F hitung $> F$ tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y, demikian juga sebaliknya jika F hitung $< F$ tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y, didalam hal ini F hitung = 142,796 $> F$ tabel = 3,24. Ini berarti pengaruh positif antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya- Binjai.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas F yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 $< \alpha$ 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai.

Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

Tabel.5
Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,938 ^a	,880	,874	1,29854
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLIN KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber : Data Pengolahan 2019

Dari tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,938 atau 93,8% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja karyawan dengan variabel bebasnya, yaitu disiplin kerja dan motivasi adalah erat. Pada nilai $R\text{-Square}$ dalam penelitian ini sebesar 0,880 yang berarti 88% variasi dari kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi. Sedangkan sisanya 12% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai $R\text{-Square}$ (R^2) atau koefisien determinasi dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,874 yang berarti 87,4% kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan motivasi. Sedangkan 12,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar deviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 1.29584 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja karyawan.

Pembahasan

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada tiga (3) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai t_{hitung} sebesar 4,267 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,021 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai. Sutrisno (2009, hal.87) Menyatakan “disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan meperlambat pencapaian perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2018) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jufrizen (2016) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Penelitian ini juga didukung penelitian terdahulu yang dilakukan Muhtahidin (2013) dan Arda (2017) yang menyimpulkan bahwa: disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai diperoleh t_{hitung} sebesar 8,330 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,021 dan mempunyai angka

Copyright © Prosiding Seminar Nasional Universitas Serambi Mekkah



signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai.

Menurut Samsudin (2010,hal. 281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2017) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. Gultom (2014) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Marpaung dkk, (2014) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mewah Indah Jaya - Binjai. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat F_{hitung} sebesar 142,796 sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar 3,24. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mewah Indah Jaya - Binjai. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saripuddin dan Handayani (2017) yang menyimpulkan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Marpaung dkk, (2014) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto”.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitin adalah secara parsial (Uji t) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai. Secara parsial (Uji t) bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai. Secara simultan (Uji F) bahwa disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai.

Saran

Berdasarkan hasil diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut : PT. Mewah Indah Jaya – Binjai seharusnya memberikan sanksi ketat kepada karyawan yang masih sering terlambat dalam masuk kerja demi menjaga kualitas kinerja karyawan. Atasan harus lebih sering memotivasi karyawan karena kurangnya motivasi yang didapatkan karyawan dari atasan akan menjadikan para karyawan sering bermalas-malasan dalam bekerja karena menganggap atasan kurang perhatian terhadap kinerja dari para karyawan. Kinerja yang belum maksimal setelah diterapkannya disiplin kerja dan adanya motivasi yang diberikan kepada karyawan hendaknya di evaluasi apa penyebab kurang maksimalnya kinerja para karyawan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 176-184.
- Hasibuan, M. S.P, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Kelima Belas, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S.P, (2007), *Organisasi & Motivasi* Dasar Peningkatan Produktivitas, Cetakan Kelima, Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen, J (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat: Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27-34. DOI: 10.5281/zenodo.1036809
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(2), 181-195.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conference Management And Business (NCMAB) 2018*
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Edisi 4. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A.A.P, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: terbitan PT Remaja Rosdakarya
- Marpaung, Mawarni, I., Hamid, D & Iqbal, M. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 15 (2), 1-18



- 5 Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mujtahidin, F.W. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pengawas Di Kementerian Agama Kab. Tasikmalaya. *Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Siliwangi Tasikmalaya*.
- Rivai, V. (2009). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia
- Saripuddin, J dan Handayani, R. (2017), Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kemasindo Cepan Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 418-428
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan Keempat Belas. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, E, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana.
- Wahyuningrum. (2008). Hubungan Kemampuan, Kepuasan Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan. *Tesis. Program Studi Magister Ilmu Administrasi Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang*.
- Wibowo, (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.



Diterbitkan Oleh :
Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM)
Universitas Serambi Mekkah

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

ORIGINALITY REPORT

5%

SIMILARITY INDEX

%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- 1

Wayan Putri Suryantini, I Gede Riana, I Gusti Made Suwandana. "Effect of Transformational Leadership, Supervision, Work Discipline and Information Technology on Employee Performance", European Journal of Business and Management Research, 2022

Publication

1%
- 2

Mohamad Amir, Agustina Novaria. "Analisis Motivasi Belajar Peserta Didik Kelas X Mata Pelajaran Ekonomi di MA Muhammadiyah Nangahure", Journal on Education, 2023

Publication

1%
- 3

Mohammad Fadli A. Himran, Hedy Vanni Alam. "Dampak Tunjangan Profesi Terhadap Motivasi Kerja Guru SMA di Kota Gorontalo Provinsi Gorontalo", Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal, 2020

Publication

1%
- 4

Virgi Mayang Maharani, Sutopo Patria Jati, Sri Achadi Nugraheni. "Analysis of Factors

1%

Affecting Islamic Performance of Nurses in Central Surgery Installation of Sultan Agung Islamic Hospital", Jurnal Aisyah : Jurnal Ilmu Kesehatan, 2022

Publication

5

Suwarto Suwarto. "FINANCIAL RATIO ANALYSIS TO ASSESS FINANCIAL PERFORMANCE OF COOPERATIVES", FIDUSIA : JURNAL KEUANGAN DAN PERBANKAN, 2018

Publication

1 %

6

Dewi Budhiartini. "PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. XL AXIATA MEDAN", Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan), 2022

Publication

1 %

7

Achmad Naim. "Profesionalisme Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru dalam Peningkatan Prestasi Belajar Siswa", Jurnal Pendidikan Islam Indonesia, 2017

Publication

1 %

Exclude quotes Off

Exclude bibliography Off

Exclude matches < 1%