

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada PT. Stars International Kota Surabaya)

Raditya Priyo W
Taher Alhabsji
Mohammad Al Musadieq
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
Email: raditdean14@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi atas upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan perusahaan wajib agar dapat menjaga keberadaan sumber daya manusia dengan mengefektifkan potensi dan mengefisienkan sumber daya manusia yang telah dimilikinya, dimana salah satu kebijakan yaitu dengan pemberian motivasi kerja dan disiplin kerja pada karyawan agar bekerja secara maksimal didalam lingkup perusahaan. Dari hasil penelitian dan pembahasan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Stars International Surabaya. Secara parsial Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Stars International Surabaya.

Kata kunci : motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan

Abstract

The background of research is the efforts to improve employee performance of the company by requiring employee to use their human resource efficiently and their potention effectifely, one of the policy possibly taken by company by giving work motivation and work discipline to employee to lead them working maximally for the company. Data analysis technique is multiple linear regression. Based on result of this analysis, it is concluded that there is simultaneous influence of work motivation and work discipline on employee performance at PT. Stars International Surabaya. Partially, work motivation and work discipline influence employee performance at PT. Stars International Surabaya.

Keywords: work motivation, work discipline, employee performance

PENDAHULUAN

Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2003: 55) "Motivasi kerja sangatlah penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi".

"Motivasi kerja juga tidak kalah penting dalam upaya mendorong bawahan dalam melaksanakan tugasnya dan pekerjaannya sehingga dapat berjalan lancar, dimana motivasi kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap perilaku bawahan di dalam perusahaan" (Rivai, 2004:45). Sama halnya dengan memotivasi karyawan disiplin kerja juga tidak kalah pentingnya bagi suatu perusahaan. Dalam suatu organisasi perusahaan, disiplin kerja amat diperlukan sehingga tujuan suatu organisasi perusahaan tersebut dapat dicapai. Suatu organisasi terdiri dari sejumlah karyawan dengan keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda, oleh karena itu diperlukan tindakan pendisiplinan yang tepat bagi setiap karyawan. Disiplin kerja yang

dimaksud antara lain adalah karyawan tidak membolos, selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, serta dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Upaya untuk memberikan pendisiplinan tersebut pada dasarnya merupakan upaya untuk peningkatan kinerja karyawan. Peningkatan atas kinerja sangat tergantung pada kesadaran dari tiap-tiap karyawan dan peningkatan tersebut dapat dilihat pada perilaku pada suatu lingkungan kerja yang ada. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan perusahaan wajib untuk menjaga keberadaan sumber daya manusia dengan mengefektifkan dan mengefisienkan sumber daya manusia yang telah dimilikinya, dimana salah satu kebijakan yaitu dengan pemberian Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja pada karyawan agar bekerja secara maksimal diperusahaan.

PT. Stars Internasional merupakan perusahaan ritel alas kaki yang didirikan pada tahun 2001 oleh beberapa orang yang sebelumnya telah cukup lama berada di industri alas kaki di Indonesia. Berkantor pusat di Surabaya dengan konsep *family street store*, saat ini PT. Stars Internasional telah memiliki kurang lebih 250 cabang yang terletak hampir di seluruh wilayah Indonesia dan mancanegara, seperti Malaysia. Perusahaan ini bergerak di bidang pemasaran produk-produk alas kaki, dimana perusahaan ini berperan dalam mendistribusikan produk-produk yang dihasilkan oleh beberapa distributor. Beberapa produk yang dipasarkan oleh perusahaan ini meliputi produk sepatu olah raga seperti Reebok, Adidas, Nike, Ardiles, League, Converse, Airwalk, Eagle, dan Homyped. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang pemasaran tentunya perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang handal dan mempunyai kemampuan dalam bekerja secara individu maupun dalam sebuah tim.

PT. Stars Internasional memiliki 194 orang karyawan yang tentunya dituntut untuk dapat memberikan kinerja yang maksimal terhadap perusahaan agar target penjualan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Upaya perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja para karyawan tersebut memiliki dampak terhadap pencapaian kinerja para karyawan, dimana salah satu cara yang digunakan untuk melakukan pengukuran kinerja yaitu dengan membandingkan pencapaian jumlah target penjualan produk dan jumlah realisasi penjualan produk yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 1 Jumlah Target dan Realisasi Penjualan Produk PT. Stars International Tahun 2008- 2012

Tahun	Target	Realisasi	Penyimpangan	
			Jumlah	%
2008	1.594.500	1.512.040	(82.460)	(5,17%)
2009	1.625.000	1.617.700	(7.300)	(0,45%)
2010	1.710.000	1.769.836	59.836	3,49%
2011	1.915.000	1.941.741	26741	1,39%
2012	2.070.000	1.864.824	(205.176)	(9,91%)

Sumber: PT. Stars international Surabaya, Tahun 2013

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa selama ini para karyawan belum secara maksimal dalam bekerja di perusahaan sehingga persentase tingkat penyimpangan antara target dan realiasi menunjukkan adanya peningkatan. Dari data target dan realisasi juga mencerminkan adanya penurunan atas pencapaian kinerja para karyawan sehingga target yang telah ditetapkan belum mampu dipenuhi karyawan.

Ketidakmampuan karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan juga terkait secara langsung dengan tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Indikasi adanya penurunan kedisiplinan kerja karyawan tersebut ditunjukkan dengan adanya peningkatan absensi. Adapun untuk membuktikan kondisi tersebut maka disajikan data mengenai tingkat absensi kerja karyawan pada tahun 2012 yang secara lengkap disajikan pada tabel 2.

Tabel 2 Tingkat Absensi Kerja Karyawan Tahun 2012

Bulan	Jumlah Karyawan yang Absen	Peningkatan/Penurunan
Januari	11	-
Februari	13	2
Maret	17	5
April	14	(3)
Mei	18	4
Juni	24	6
Juli	31	7
Agustus	22	(9)
September	18	(4)
Oktober	26	8
November	29	3
Desember	34	5

Sumber: PT. Stars international Surabaya, Tahun 2012

Dari data pada Tabel 2 dapat diketahui bahwa pada tahun 2012 menunjukkan adanya kecenderungan mengalami peningkatan jumlah karyawan yang absen. Kenyataan tersebut mengindikasikan bahwa selama ini terjadi penurunan tingkat kedisiplinan para karyawan

dalam bekerja diperusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Tanjung Perak dan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Tanjung Perak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Stars International Surabaya dan untuk mengetahui variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Stars International Surabaya

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi karyawan yang efektif telah lama menjadi salah satu tugas manajemen yang paling sulit dan penting. Keberhasilan ketika menjadi semakin menantang dalam pengertian kecenderungan perusahaan melakukan perampingan dan merekayasa ulang dan meminta pengelolaan kebutuhan beragam angkatan kerja. Keberhasilan pengelolaan dalam suatu perusahaan sulit ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusianya.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. "Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong orang untuk berbuat sesuatu" (Sutrisno, 2010:109). Sedangkan definisi motivasi kerja dari Hasibuan (2007:143), adalah "Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai pemenuhan kebutuhan."

Berdasarkan beberapa definisi yang telah di kemukakan oleh beberapa penulis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja adalah suatu daya gerak atau pendorong yang timbul dalam diri seseorang yang dapat menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan dan demi tercapainya tujuan organisasi.

Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari bahasa latin *Discere* yang berarti belajar. Dari kata ini timbul kata *Disciplina* yang berarti pengajaran atau pelatihan. Dan sekarang kata disiplin mengalami perkembangan makna dalam beberapa pengertian. Disiplin Kerja diartikan sebagai kepatuhan terhadap peraturan atau tunduk pada pengawasan, dan pengendalian. Berikut merupakan pendapat dari beberapa ahli tentang kedisiplinan antara lain:

- Handoko (2001:208) menyatakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.
- Sedangkan Sutrisno (2010:86) mengatakan bahwa disiplin adalah suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.
- Kemudian menurut Hasibuan (2009:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari beberapa pengertian yang diungkapkan di atas tampak bahwa disiplin kerja pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para karyawan dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu perusahaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah dilakukan sebab banyak faktor yang mempengaruhi tingkat rendahnya kinerja seseorang.

Mangkunegara (2000:67) mengatakan pengertian Kinerja adalah "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sedangkan menurut Gomes dalam Mangkunegara (2000:9) berpendapat bahwa "Kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas yang sering dihubungkan dengan produktivitas".

Dari kedua pendapat di atas, dapat diambil suatu pengertian bahwa Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Kinerja dapat digunakan sebagai ukuran hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam rangka melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.

Hipotesis

H₁ : Diduga ada variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Stars International Surabaya.

H₂ : Diduga ada variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Stars International Surabaya.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *explanatory research* (penelitian penjelasan), yaitu “suatu penelitian yang menyoroti hubungan antar variabel dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya” (Singarimbun dan Effendy, 1995:5). Sampel dalam penelitian ini sebanyak 67 orang.

Teknik analisis data yang digunakan adalah :

a. Analisis Statistik Deskriptif

Digunakan untuk memberikan gambaran tentang karakteristik data sebagaimana adanya serta menyusun distribusi frekuensi dengan menggunakan data dari kuisioner yang telah diberikan kepada responden. Dengan demikian akan diperoleh frekuensi, presentasi, mean (rata-rata) skor jawaban responden untuk masing-masing item variabel yang menggambarkan tanggapan responden terhadap setiap item pertanyaan yang diberikan kepada responden. Berdasarkan skor yang diperoleh pada masing-masing item tersebut, kemudian di analisis untuk mengungkapkan fenomena pada setiap variabel sesuai dengan persepsi responden. Menurut Supardi (2005:303), “Analisis deskriptif merupakan analisis yang sifatnya hanya ingin menguraikan saja tanpa bermaksud untuk melakukan pengujian, analisis ini menggunakan tabel distribusi frekuensi dengan segala penjabarannya”.

b. Analisis Statistik Inferensial

Analisis Regresi Linier Berganda, merupakan pengujian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda diperoleh hasil seperti pada tampak pada tabel berikut ini :

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	r ²
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	7,127					
Motivasi (X ₁)	0,169	0,027	0,577	6,340	0,000	38,56
Disiplin (X ₂)	0,166	0,046	0,330	3,628	0,001	17,05
R	= 0,828					
R Square	= 0,686					
Adjusted R Square	= 0,676					
F hitung	= 70,006					
Sign. F	= 0,000					
α	= 0,05					

Sumber : Data Primer Diolah, 2013

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dua variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂), terhadap satu variabel terikat yaitu variabel Kinerja Karyawan (Y). Pada penelitian ini menggunakan pengujian yang dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F sebesar 0,000 kemudian dibandingkan dengan nilai signifikansi α sebesar 0,05. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa signifikansi F < signifikansi α yaitu 0,000 < 0,05, maka hasil regresi linier berganda adalah signifikan. Artinya variabel Motivasi Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi t variabel Motivasi Kerja (X₁) sebesar 0,000 sedangkan nilai signifikansi α sebesar 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa signifikansi t < signifikansi α yaitu 0,039 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X₁) secara parsial berpengaruh pada variabel Kinerja Karyawan (Y).

Perhitungan untuk variabel Disiplin Kerja (X₂) menunjukkan bahwa nilai signifikansi t variabel Disiplin Kerja (X₂) sebesar 0,001 sedangkan signifikansi α sebesar 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dinyatakan bahwa signifikansi t < signifikansi α yaitu 0,001 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X₂) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dari hasil perhitungan diketahui nilai R square sebesar 0,686 nilai tersebut berarti

kontribusi variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 68,6% sedangkan sisanya 31,4% dipengaruhi oleh variabel diluar variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2).

Berdasarkan analisis regresi linier berganda maka dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y=7,127+ 0,169X_1+ 0,166X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Konstanta sebesar 7,127 berarti bahwa apabila perusahaan tidak memperhatikan Motivasi Kerja karyawan dan Disiplin Kerja karyawan maka Kinerja Karyawan akan tetap ada sebesar 7,127 satuan .
- b. Tiap penambahan satu satuan X_1 (Motivasi Kerja) akan membuat peningkatan Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0,169 dengan syarat X_2 (Disiplin Kerja) konstan. Sementara, untuk peningkatan satu satuan X_2 (Disiplin Kerja) akan meningkat nilai Y (Kinerja Karyawan) sebanyak 0,166 satuan, dengan syarat X_1 (Motivasi Kerja) konstan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda tersebut disimpulkan bahwa kedua variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Pengujian Hipotesis

1) Uji F (Pengujian Simultan)

Uji F ini dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Nilai signifikansi F berdasarkan uji F adalah 0,000 sedangkan signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 0,05 sehingga $\text{sig } F < \text{sig } \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2) Uji t / Parsial

Untuk menunjukkan apakah variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), maka digunakan uji t. Hasil dari pengujian tersebut dijelaskan sebagai berikut :

a) Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Nilai signifikansi t variabel Motivasi Kerja (X_1) adalah 0,000 sedangkan nilai signifikansi α sebesar 5% sehingga $\text{sig } t < \text{sig } \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Pada nilai Beta X_1 (Motivasi Kerja) = 0,577 artinya tiap penambahan satu satuan X_1 (Motivasi Kerja) akan meningkatkan nilai Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0,577 dengan syarat Disiplin Kerja (X_2) konstan.

b) Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Nilai signifikansi disiplin kerja (X_2) adalah 0,000 sedangkan nilai signifikansi $\alpha = 5\%$ sehingga $\text{sig } t < \text{sig } \alpha$ ($0,001 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Pada nilai Beta X_2 (Disiplin Kerja) = 0,330 artinya setiap peningkatan satu satuan X_2 (Disiplin Kerja) akan meningkatkan Y (Kinerja Karyawan) sebanyak 0,330 satuan, dengan syarat Motivasi Kerja (X_1) konstan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan masing-masing variabel penentu yang mempengaruhi Kinerja adalah sebagai berikut :

1. Hasil Analisis Deskriptif

a. Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Nilai mean pada variabel kebutuhan akan Motivasi Kerja (X_1) sebesar 3,80 (tabel 13) termasuk pada daerah positif (kuat). Menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden pada variabel Motivasi Kerja (X_1) adalah setuju. Namun jika dilihat lebih dalam masih banyak terdapat jawaban responden yang menyatakan ragu-ragu. Pada item ($X_{1.1}$) yang menyatakan perusahaan memberikan kebebasan mengajukan pendapat dalam rangka kemajuan perusahaan, 29,9%. Pada item ($X_{1.2}$) perusahaan memberikan perhatian atas kondisi kerja para karyawan dalam bekerja (lebih tinggi) 32,8 %. Pada item ($X_{1.3}$) perusahaan memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk bekerja secara maksimal 23,9% menyatakan ragu-ragu. Pada item ($X_{1.5}$) perusahaan memberikan kejelasan atas tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan 31,3 % menyatakan ragu-ragu.

Pada item (X_{1.6}) Pada item perusahaan berupaya menyelesaikan secara baik atas permasalahan yang terjadi dalam perusahaan (lebih tinggi) 32,8% menyatakan ragu-ragu. Untuk item (X_{1.8}) perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan 25,4% menyatakan ragu-ragu. Pada item (X_{1.9}) perusahaan memberikan fasilitas kerja yang mendukung untuk meningkatkan hasil kerja karyawan 26,9% menyatakan ragu-ragu. Pada item (X_{1.10}) jenis pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan kerja karyawan 23,9% menyatakan ragu-ragu. Pada item (X_{1.11}) karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan 25,4% menyatakan ragu-ragu. Pada item (X_{1.13}) perusahaan memberikan kejelasan atas jenjang karier dalam bekerja di perusahaan 34,3% menyatakan ragu-ragu. Pada item (X_{1.14}) perusahaan memberi dukungan dalam rangka peningkatan prestasi kerja karyawan 31,3% menyatakan ragu-ragu. Pada item (X_{1.15}) perusahaan memberikan fasilitas untuk mengembangkan potensi yang dimiliki karyawan dalam bekerja di perusahaan 31,3% menyatakan ragu-ragu. Hal ini mengindikasikan bahwa perlu ditingkatkan lagi motivasi kerja pada PT. Stars International Surabaya karena masih ada sejumlah karyawan yang belum merasa puas atau ragu-ragu pada item (X_{1.1}), (X_{1.2}), (X_{1.3}), (X_{1.5}), (X_{1.6}), (X_{1.8}), (X_{1.9}), (X_{1.10}), (X_{1.11}), (X_{1.13}), (X_{1.14}), (X_{1.15}), pada variabel Motivasi Kerja.

b. Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Nilai rata-rata pada variabel Disiplin Kerja (X₂) sebesar 3,80 (tabel 14) tergolong pada daerah positif (kuat). Namun jika dilihat lebih dalam masih terdapat jawaban responden yang menyatakan ragu-ragu dan tidak setuju, pada item (X_{2.1}) perusahaan selalu memberikan hukuman kepada karyawan yang berbuat salah 25,4% menyatakan ragu-ragu. Pada item (X_{2.2}) perusahaan memberikan surat peringatan sebelum memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan kerja (lebih tinggi) 32,8% menyatakan ragu-ragu. Pada item (X_{2.3}) perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan memperbaiki sikap atau kesalahan sebelum dijatuhkan sanksi 31,3% menyatakan ragu-ragu. Pada item

(X_{2.4}) perusahaan selalu melakukan evaluasi terkait dengan aturan yang diterapkan kepada karyawan 26,9% menyatakan ragu-ragu. Pada item (X_{2.5}) perusahaan selalu memperhatikan hak-hak para karyawan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja 17,9% menyatakan ragu-ragu. Untuk item (X_{2.6}) upaya untuk meningkatkan disiplin kerja pada perusahaan dengan tidak merugikan karyawan 31,3% menyatakan ragu-ragu dan 1,5% menyatakan tidak setuju. Pada item (X_{2.7}) perusahaan akan menetapkan sanksi yang tegas (PHK) kepada karyawan yang tetap melakukan indisipliner 32,8% menyatakan ragu-ragu. Pada item (X_{2.8}) perusahaan dalam memberikan sanksi kepada karyawan selalu sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan 28,4% menyatakan ragu-ragu. Hal ini mengindikasikan bahwa perlu ditingkatkan lagi Disiplin Kerja di PT. Stars International Surabaya karena masih ada sejumlah karyawan yang belum merasa puas dengan kebijakan penerapan Disiplin Kerja pada perusahaan pada item (X_{2.1}), (X_{2.2}), (X_{2.3}), (X_{2.4}), (X_{2.5}), (X_{2.6}), (X_{2.7}), (X_{2.8}) pada variabel Disiplin Kerja.

Variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan item karyawan mampu bekerja sesuai dengan ketentuan atau target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan, karyawan tidak merasa keberatan dengan target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan, karyawan mampu menghasilkan kualitas kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan, karyawan mampu menghindari kesalahan dalam bekerja, karyawan mampu bekerja sesuai dengan target waktu yang ditetapkan oleh perusahaan, item karyawan tidak merasa dirugikan dengan penetapan waktu kerja di perusahaan. Nilai Rata-rata jawaban dari responden pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 3,70 bermakna bahwa rata-rata responden setuju dengan indikator pada variabel Kinerja Karyawan karena nilai rata-rata mendekati skor 4 termasuk tergolong pada daerah positif (kuat). bila dikaji lebih jauh pada masing-masing itemnya terdapat kelemahan karena banyak jawaban ragu-ragu atas pertanyaan yang diajukan kepada responden. Pada item (Y₁) karyawan mampu bekerja sesuai dengan ketentuan atau target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan 34,3% menyatakan ragu-ragu yang artinya ketentuan target

penjualan belum sepenuhnya dapat direalisasikan oleh karyawan. Pada item (Y₂) karyawan tidak merasa keberatan dengan target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan (lebih tinggi) 34,3% menyatakan ragu-ragu masih adanya rasa keberatan yang ditunjukkan oleh karyawan karena target penjualan yang diminta oleh perusahaan. Pada item (Y₃) karyawan mampu menghasilkan kualitas kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan 40,3% menyatakan ragu-ragu yang artinya kualitas kerja yang ditunjukkan oleh karyawan belum sesuai dengan ketentuan perusahaan. Pada item (Y₄) karyawan mampu menghindari kesalahan dalam bekerja 46,3% menyatakan ragu-ragu yang artinya masih adanya kesalahan-kesalahan dalam bekerja yang dilakukan karyawan. Pada item (Y₅) karyawan mampu bekerja sesuai dengan target waktu yang ditetapkan oleh perusahaan 32,8% menyatakan ragu-ragu yang artinya masih ada rasa keberatan karyawan dengan target waktu dalam bekerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Pada item (Y₆) karyawan tidak merasa dirugikan dengan penetapan waktu kerja di perusahaan 47,8% menyatakan ragu-ragu yang artinya karyawan masih merasa dirugikan dengan penetapan waktu kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Hasil Analisis Inferensial

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui besarnya kontribusi variabel Motivasi Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dinyatakan oleh koefisien determinan (r²) adalah $r^2 \times 100\% = 0,621^2 \times 100\% = 38,56\%$ sedangkan sisanya 61,44% dipengaruhi oleh variabel diluar variabel Motivasi Kerja (X₁). Untuk menyatakan besarnya kontribusi variabel Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dinyatakan koefisien determinan (r²) adalah $r^2 \times 100\% = 0,413^2 \times 100\% = 17,05\%$ sedangkan sisanya 82,95% dipengaruhi variabel diluar variabel disiplin kerja (X₂). Kecilnya nilai koefisien determinan (r²) kedua variabel menunjukkan ada hal-hal lain yang turut mempengaruhi Kinerja Karyawan antara lain mungkin terdapat pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, pengembangan karier dan stress kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Deskripsi jawaban karyawan PT. Stars International Surabaya terhadap variabel-

variabel penelitian yaitu variabel Motivasi Kerja (X₁) mempunyai rata-rata frekuensi sebesar 3,80, Disiplin Kerja (X₂) dengan rata-rata frekuensi sebesar 3,80. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban karyawan terhadap variabel penelitian adalah baik.

2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan atau bersama-sama antara variabel Motivasi Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂), terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil analisis diperoleh nilai F hitung sebesar 70,006 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hasil analisis ini juga menunjukkan bahwa kontribusi variabel Motivasi Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂), yang ditunjukkan dari nilai *adjusted R square* yaitu sebesar 0,676. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel Motivasi Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂), simultan memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 68,6% sedangkan sisanya 31,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
3. Secara parsial variabel Motivasi Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada koefisien regresi yaitu variabel Motivasi Kerja (X₁) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,169. Disiplin Kerja (X₂) dengan rata-rata frekuensi sebesar 0,166.

Berdasarkan hasil pengujian analisis deskriptif dapat diketahui dalam Variabel Motivasi Kerja (X₁) di PT. Stars International Surabaya secara keseluruhan sudah berjalan baik. Hal ini ditunjukkan dengan terdapatnya perusahaan memberikan kebebasan mengajukan pendapat dalam rangka kemajuan bersama, perusahaan memberikan perhatian atas kondisi kerja para karyawan dalam bekerja, perusahaan memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk bekerja secara maksimal, usaha karyawan untuk menyelesaikan tugas atau beban kerja yang harus diselesaikan, perusahaan memberikan kejelasan atas tugas yang harus diselesaikan, perusahaan berupaya menyelesaikan secara baik atas permasalahan yang terjadi dalam perusahaan, perusahaan selalu berupaya memberikan pengakuan atas prestasi kerja karyawan, perusahaan memberikan

penghargaan atas prestasi kerja yang telah dicapai karyawan, jenis pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan kerja karyawan, adanya usaha karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan, pembagian pekerjaan pada karyawan yang diberikan perusahaan sesuai dengan proporsi dan seimbang, perusahaan memberikan kejelasan atas jenjang karir dalam bekerja di perusahaan, perusahaan member dukungan dalam rangka peningkatan prestasi kerja karyawan, perusahaan memberikan fasilitas untuk mengembangkan potensi yang dimiliki karyawan dalam bekerja. Nilai mean X_1 sebesar 3.80 termasuk tergolong pada daerah positif (kuat). Namun bila dikaji lebih dalam masih terdapat jawaban responden yang menyatakan ragu-ragu, pada item ($X_{1.1}$) yang menyatakan perusahaan memberikan kebebasan mengajukan pendapat dalam rangka kemajuan perusahaan 29,9%. Pada item ($X_{1.2}$) perusahaan memberikan perhatian atas kondisi kerja para karyawan dalam bekerja (lebih tinggi) 32,8 %. Pada item ($X_{1.3}$) perusahaan memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk bekerja secara maksimal 23,9% menyatakan ragu-ragu. Pada item ($X_{1.5}$) perusahaan memberikan kejelasan atas tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan 31,3 % menyatakan ragu-ragu. Pada item ($X_{1.6}$) Pada item perusahaan berupaya menyelesaikan secara baik atas permasalahan yang terjadi dalam perusahaan (lebih tinggi) 32,8% menyatakan ragu-ragu. Untuk item ($X_{1.8}$) perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan 25,4% menyatakan ragu-ragu. Pada item ($X_{1.9}$) perusahaan memberikan fasilitas kerja yang mendukung untuk meningkatkan hasil kerja karyawan 26,9% menyatakan ragu-ragu. Pada item ($X_{1.10}$) jenis pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan kerja karyawan 23,9% menyatakan ragu-ragu. Pada item ($X_{1.11}$) karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan 25,4% menyatakan ragu-ragu. Pada item ($X_{1.13}$) perusahaan memberikan kejelasan atas jenjang karier dalam bekerja di perusahaan 34,3% menyatakan ragu-ragu. Pada item ($X_{1.14}$) perusahaan memberi dukungan dalam rangka peningkatan prestasi kerja karyawan 31,3% menyatakan ragu-ragu. Pada item ($X_{1.15}$) perusahaan memberikan fasilitas untuk mengembangkan potensi yang dimiliki karyawan dalam bekerja di perusahaan 31,3%

menyatakan ragu-ragu. Dari perolehan hasil jawaban responden tersebut maka perusahaan diharapkan lebih dapat meningkatkan Motivasi Kerja karyawan untuk mempengaruhi Kinerja Karyawan.

4. Variabel Disiplin Kerja (X_2) di PT. Stars International Surabaya secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai mean X_2 sebesar 3,80 mendekati skor 4 yang dikatakan baik dan variabel partisipasi X_2 tergolong pada daerah positif (kuat), Namun jika dilihat lebih dalam masih terdapat jawaban responden yang menyatakan ragu-ragu dan tidak setuju, pada item ($X_{2.1}$) perusahaan selalu memberikan hukuman kepada karyawan yang berbuat salah 25,4% menyatakan ragu-ragu. Pada item ($X_{2.2}$) perusahaan memberikan surat peringatan sebelum memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan kerja (lebih tinggi) 32,8% menyatakan ragu-ragu. Pada item ($X_{2.3}$) perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan memperbaiki sikap atau kesalahan sebelum dijatuhkan sanksi 31,3% menyatakan ragu-ragu. Pada item ($X_{2.4}$) perusahaan selalu melakukan evaluasi terkait dengan aturan yang diterapkan kepada karyawan 26,9% menyatakan ragu-ragu. Pada item ($X_{2.5}$) perusahaan selalu memperhatikan hak-hak para karyawan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja 17,9% menyatakan ragu-ragu. Untuk item ($X_{2.6}$) upaya untuk meningkatkan disiplin kerja pada perusahaan dengan tidak merugikan karyawan 31,3% menyatakan ragu-ragu dan 1,5% menyatakan tidak setuju. Pada item ($X_{2.7}$) perusahaan akan menetapkan sanksi yang tegas (PHK) kepada karyawan yang tetap melakukan indisipliner 32,8% menyatakan ragu-ragu. Pada item ($X_{2.8}$) perusahaan dalam memberikan sanksi kepada karyawan selalu sesuai dengan tingkat kesahan yang dilakukan 28,4% menyatakan ragu-ragu. Dari perolehan hasil jawaban responden tersebut maka perusahaan diharapkan lebih dapat meningkatkan Disiplin Kerja karyawan untuk mempengaruhi Kinerja Karyawan.
5. Variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan item karyawan mampu bekerja sesuai dengan ketentuan atau target penjualan, karyawan tidak merasa keberatan dengan target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan, karyawan mampu menghasilkan kualitas kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan, karyawan mampu menghindari kesalahan dalam bekerja, karyawan mampu bekerja sesuai dengan target

waktu yang ditetapkan oleh perusahaan, Karyawan tidak merasa dirugikan dengan penetapan waktu kerja di perusahaan, secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik. Diperoleh nilai mean (Y) sebesar 3,70 mendekati skor 4 termasuk tergolong pada daerah positif (kuat) bila dikaji lebih jauh pada masing-masing itemnya sebagian besar jawaban responden adalah ragu-ragu atau hanya mendapat skor 3. Pada item (Y_1) karyawan mampu bekerja sesuai dengan ketentuan atau target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan 34,3% menyatakan ragu-ragu yang artinya ketentuan target penjualan belum sepenuhnya dapat direalisasikan oleh karyawan. Pada item (Y_2) karyawan tidak merasa keberatan dengan target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan (lebih tinggi) 34,3% menyatakan ragu-ragu masih adanya rasa keberatan yang ditunjukkan oleh karyawan karena target penjualan yang diminta oleh perusahaan. Pada item (Y_3) karyawan mampu menghasilkan kualitas kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan 40,3% menyatakan ragu-ragu yang artinya kualitas kerja yang ditunjukkan oleh karyawan belum sesuai dengan ketentuan perusahaan. Pada item (Y_4) karyawan mampu menghindari kesalahan dalam bekerja 46,3% menyatakan ragu-ragu yang artinya masih adanya kesalahan-kesalahan dalam bekerja yang dilakukan karyawan. Pada item (Y_5) karyawan mampu bekerja sesuai dengan target waktu yang ditetapkan oleh perusahaan 32,8% menyatakan ragu-ragu yang artinya masih ada rasa keberatan karyawan dengan target waktu dalam bekerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Pada item (Y_6) karyawan tidak merasa dirugikan dengan penetapan waktu kerja di perusahaan 47,8% menyatakan ragu-ragu yang artinya karyawan masih merasa dirugikan dengan penetapan waktu kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Secara keseluruhan skor berada pada asumsi cukup baik.

Saran

1. Variabel Motivasi Kerja (X_1) keseluruhan sudah berjalan dengan baik namun item-item yang ada masih perlu diperhatikan, dikarenakan masih banyaknya jawaban ragu-ragu atau hanya mendapat skor 3 dari responden atas pertanyaan yang ada pada variabel Motivasi Kerja (X_1) diantaranya meliputi, pada item ($X_{1.1}$) yang menyatakan perusahaan memberikan kebebasan mengajukan pendapat

dalam rangka kemajuan perusahaan, 29,9%. Pada item ($X_{1.2}$) perusahaan memberikan perhatian atas kondisi kerja para karyawan dalam bekerja (lebih tinggi) 32,8 %. Pada item ($X_{1.3}$) perusahaan memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk bekerja secara maksimal 23,9% menyatakan ragu-ragu. Pada item ($X_{1.5}$) perusahaan memberikan kejelasan atas tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan 31,3 % menyatakan ragu-ragu. Pada item ($X_{1.6}$) Pada item perusahaan berupaya menyelesaikan secara baik atas permasalahan yang terjadi dalam perusahaan (lebih tinggi) 32,8% menyatakan ragu-ragu. Untuk item ($X_{1.8}$) perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan 25,4% menyatakan ragu-ragu. Pada item ($X_{1.9}$) perusahaan memberikan fasilitas kerja yang mendukung untuk meningkatkan hasil kerja karyawan 26,9% menyatakan ragu-ragu. Pada item ($X_{1.10}$) jenis pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan kerja karyawan 23,9% menyatakan ragu-ragu. Pada item ($X_{1.11}$) karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan 25,4% menyatakan ragu-ragu. Pada item ($X_{1.13}$) perusahaan memberikan kejelasan atas jenjang karier dalam bekerja di perusahaan 34,3% menyatakan ragu-ragu. Pada item ($X_{1.14}$) perusahaan memberi dukungan dalam rangka peningkatan prestasi kerja karyawan 31,3% menyatakan ragu-ragu. Pada item ($X_{1.15}$) perusahaan memberikan fasilitas untuk mengembangkan potensi yang dimiliki karyawan dalam bekerja di perusahaan 31,3% menyatakan ragu-ragu jadi hendaknya pimpinan PT. Stars International Surabaya hendaknya memperhatikan hal-hal tersebut. Karena ini mempengaruhi Motivasi Kerja karyawan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Stars International.

2. Variabel Disiplin Kerja (X_2) secara umum sudah berjalan baik namun item-item yang ada masih perlu diperhatikan, dikarenakan masih banyaknya jawaban ragu-ragu atau mendapat skor 3 dan tidak setuju mendapat skor 2 dari responden atas pertanyaan yang ada pada variabel Disiplin Kerja (X_2) diantaranya meliputi ($X_{2.1}$) perusahaan selalu memberikan hukuman kepada karyawan yang berbuat salah 25,4% menyatakan ragu-ragu. Pada item ($X_{2.2}$) perusahaan memberikan surat peringatan sebelum memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan kerja (lebih tinggi) 32,8% menyatakan ragu-ragu. Pada item ($X_{2.3}$)

- perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan memperbaiki sikap atau kesalahan sebelum dijatuhkan sanksi 31,3% menyatakan ragu-ragu. Pada item ($X_{2.4}$) perusahaan selalu melakukan evaluasi terkait dengan aturan yang diterapkan kepada karyawan 26,9% menyatakan ragu-ragu. Pada item ($X_{2.5}$) perusahaan selalu memperhatikan hak-hak para karyawan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja 17,9% menyatakan ragu-ragu. Untuk item ($X_{2.6}$) upaya untuk meningkatkan disiplin kerja pada perusahaan dengan tidak merugikan karyawan 31,3% menyatakan ragu-ragu dan 1,5% menyatakan tidak setuju. Pada item ($X_{2.7}$) perusahaan akan menetapkan sanksi yang tegas (PHK) kepada karyawan yang tetap melakukan indisipliner 32,8% menyatakan ragu-ragu. Pada item ($X_{2.8}$) perusahaan dalam memberikan sanksi kepada karyawan selalu sesuai dengan tingkat kesahan yang dilakukan 28,4% menyatakan ragu-ragu. Hal ini harus diperhatikan oleh pimpinan PT. Stars International Surabaya karena untuk menghasilkan kinerja yang maksimal dalam perusahaan diperlukan disiplin kerja yang tinggi dalam perusahaan. kebijakan itu dilakukan sebagai langkah antisipasi agar para karyawan tetap dan mampu bekerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Variabel Kinerja hasilnya sudah baik namun ada beberapa item yang nilainya kurang maksimal sehingga perlu adanya perhatian dari perusahaan. Pada item (Y_1) karyawan mampu bekerja sesuai dengan ketentuan atau target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan 34,3% menyatakan ragu-ragu yang artinya ketentuan target penjualan belum sepenuhnya dapat direalisasikan oleh karyawan. Pada item (Y_2) karyawan tidak merasa keberatan dengan target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan (lebih tinggi) 34,3% menyatakan ragu-ragu masih adanya rasa keberatan yang ditunjukkan oleh karyawan karena target penjualan yang diminta oleh perusahaan. Pada item (Y_3) karyawan mampu menghasilkan kualitas kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan 40,3% menyatakan ragu-ragu yang artinya kualitas kerja yang ditunjukkan oleh karyawan belum sesuai dengan ketentuan perusahaan. Pada item (Y_4) karyawan mampu menghindari kesalahan dalam bekerja 46,3% menyatakan ragu-ragu yang artinya masih adanya kesalahan-kesalahan dalam bekerja yang dilakukan karyawan. Pada item (Y_5) karyawan mampu bekerja sesuai dengan target waktu yang ditetapkan oleh perusahaan 32,8% menyatakan ragu-ragu yang artinya masih ada rasa keberatan karyawan dengan target waktu dalam bekerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Pada item (Y_6) karyawan tidak merasa dirugikan dengan penetapan waktu kerja di perusahaan 47,8% menyatakan ragu-ragu
 4. Berdasarkan hasil penelitian variabel yang lebih dominan dalam mempengaruhi Kinerja karyawan (Y) adalah Motivasi Kerja (X_1) maka sebaiknya PT. Stars International Surabaya harus terus berupaya meningkatkan, mempertahankan dan mengoptimalkan Motivasi Kerja yang sudah ada dalam perusahaan. Disiplin Kerja (X_2) dapat secara efektif dan efisien terlaksana sesuai tanggung jawab dan kemampuan yang dimiliki masing-masing karyawan. PT. Stars International Surabaya diharapkan semakin memperhatikan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja, karena melalui pengujian hipotesis, Motivasi Kerja (X_1), dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: P.T Bumi Aksara.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Singarimbun, M. dan Effendy, S. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Supardi. 2005. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UII Pres.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Kencana.