

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA SUBDIT PERENCANAAN PERUSAHAAN DAN MANAJEMEN
PROGRAM PT DIRGANTARA INDONESIA**

**THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND WORK DICIPLNE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE IN SUBDIT CORPORATE PLANNING AND
PROGRAM MANAGEMENT PT DIRGANTARA INDONESIA**

Teguh Maulana¹, Syarifuddin²

¹Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi Bisnis, Universitas Telkom

¹teguhmlna@student.telkomuniversity.ac.id,

²syariffudin@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi permasalahan terkait bagaimana cara perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Permasalahan tersebut didasari dengan adanya penurunan performance karyawan yang berdampak pada kinerja perusahaan. Salah satu faktornya dalam penurunan kinerja adalah beberapa perilaku karyawan yang tidak mencerminkan kedisiplinan dan kurangnya motivasi dalam bekerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Subdit Perencanaan Perusahaan dan Manajemen Program PT Dirgantara Indonesia. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif-kausalitas.

Berdasarkan hasil pene

litian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada Subdit Perencanaan Perusahaan dan Manajemen Program PT Dirgantara Indonesia.

Kata kunci : *motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan*

Abstract

This research is motivated by problems related to how the company can improve employee performance so that it can support the successful achievement of company goals. This problem is based on a decrease in employee performance which has an impact on company performance.

This study aims to determine and analyze the effect of work motivation and work discipline on employee performance in the Subdit Perencanaan Perusahaan and Manajemen Program PT Dirgantara Indonesia. The research method used in this research is a quantitative method with descriptive-causality research.

Based on the results of the study, it shows that work motivation and work discipline partially and simultaneously have a significant effect on employee performance in the Subdit Corporate Planning and Program Management PT Dirgantara Indonesia.

Keywords: *work motivation, work discipline, employee performance*

1. Pendahuluan

Dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan sumber daya manusia memegang peranan penting dari pada suber daya yang lain. Dengan memiliki sumber daya yang unggul perusahaan akan bisa lebih mudah bersaing dalam era globalisasi saat ini. Oleh sebab itu, di PT Dirgantara Indonesia seorang pegawai sebagai perencana dan pelaksana pembangunan perlu dibina dan dikembangkan, agar memiliki kemampuan, motivasi kerja, berdedikasi dan berdisiplin tinggi serta berprestasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sehingga peranan pegawai akan semakin terasa penting dalam meningkan performansi perusahaan, karena pada hakekatnya pegawailah yang jadi pemikir, perencana dan pelaksana pembangunan melalui organisasi yang dijalankan dimana mereka bekerja sehingga perusahaan bisa bersaing menghadapi kompetisi.

Tercapainya tujuan suatu lembaga atau organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia (pegawai) yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu pada lingkungan PT Dirgantara Indonesia, pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang melaksanakan pekerjaannya, mempunyai disiplin tinggi dan mampu memberikan hasil kerja yang baik yang dibutuhkan oleh instansi untuk mencapai tujuan dan hasil produksi yang tinggi.

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana motivasi karyawan Subdit Perencanaan Perusahaan dan Manajemen Program PT Dirgantara Indonesia.
2. Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja karyawan Subdit Perencanaan Perusahaan dan Manajemen Program PT Dirgantara Indonesia.
3. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan Subdit Perencanaan Perusahaan dan Manajemen Program PT Dirgantara Indonesia.
4. Untuk mengetahui secara parsial dan simultan adakah pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Subdit Perencanaan Perusahaan dan Manajemen Program PT Dirgantara Indonesia.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif-kausalitas. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik non probability sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh dengan jumlah responden 75 responden karyawan pada Subdit Perencanaan Perusahaan dan Manajemen Program PT Dirgantara Indonesia. teknik analisis data yang digunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

[1] Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

2.2 Motivasi Kerja

Motivasi adalah hasrat yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan dan kemauan yang mendorong seorang individu untuk menggunakan energi fisik dan energi mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan. [2]

[3] Berikut merupakan dimensi motivasi, diantaranya :

- a. Kebutuhan untuk berprestasi
 - 1) Bertanggung jawab pribadi dalam mengambil keputusan.
 - 2) Antusias berprestasi tinggi.
 - 3) Konsisten menjalankan tugas sesuai dengan keputusan yang telah di sepakati.
- b. Kebutuhan untuk berafiliasi
 - 1)Keinginan untuk bekerja dengan orang lain.
 - 2)Keinginan mengambil resiko.
 - 3)Keinginan bekerja lebih baik dari orang lain.
- c. Kebutuhan untuk berkuasa.
 - 1) Komunikasi kepada sesama karyawan.
 - 2) Pemimpin terhadap bawahannya.
 - 3)Kerjasama antar karyawan.

2.3 Disiplin Kerja

[3] Kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

[6] Dimensi dan indikator dalam kedisiplinan yaitu:

- a. Frekuensi kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. Berikut indikator frekuensi kehadiran diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- 1) Kehadiran karyawan tepat waktu di tempat kerja.
- 2) Absensi
- b. Tingkat kewaspadaan karyawan
Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Berikut indikator tingkat kewaspadaan karyawan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:
 - 1) Ketelitian
 - 2) Perhitungan
- c. Ketaatan pada standar kerja
Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaatati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Berikut indikator dimensi ketaatan pada standar kerja diukur dengan menggunakan indikator yaitu:
 - 1) Menaatati peraturan dan pedoman kerja
 - 2) Tanggung jawab
- d. Ketaatan pada peraturan kerja
Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Dimensi ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan dua indikator yaitu:
 - 1) Kepatuhan
 - 2) Kelancaran
- e. Etika kerja
Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan. Dimensi etika kerja diukur dengan menggunakan indikator yaitu:
 - 1) Suasana harmonis
 - 2) Saling menghargai

2.4 Kinerja Karyawan

[5] Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan karyawan yang secara keseluruhan selama jangka periode tertentu dalam melaksanakan tugas seperti standar hasil kerja, target atau sasaran organisasi yang telah ditentukan terlebih dulu dan disepakati Bersama.

[4] Berikut beberapa dimensi dan indikator kinerja, diantaranya :

- a. Kualitas kerja
Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
 - 1) Kecepatan
 - 2) Kemampuan
- b. Kuantitas kerja
Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
 - 1) Kerapihan
 - 2) Ketelitian
 - 3) Hasil kerja
- c. Tanggung jawab
Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
 - 1) Hasil kerja
 - 2) Mengambil keputusan
- d. Kerja sama
Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
 - 1) Jalinan kerja sama
 - 2) Kekompakan

e. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan.

- 1) Kemandirian
- 2) Bekerja tanpa pengawasan.

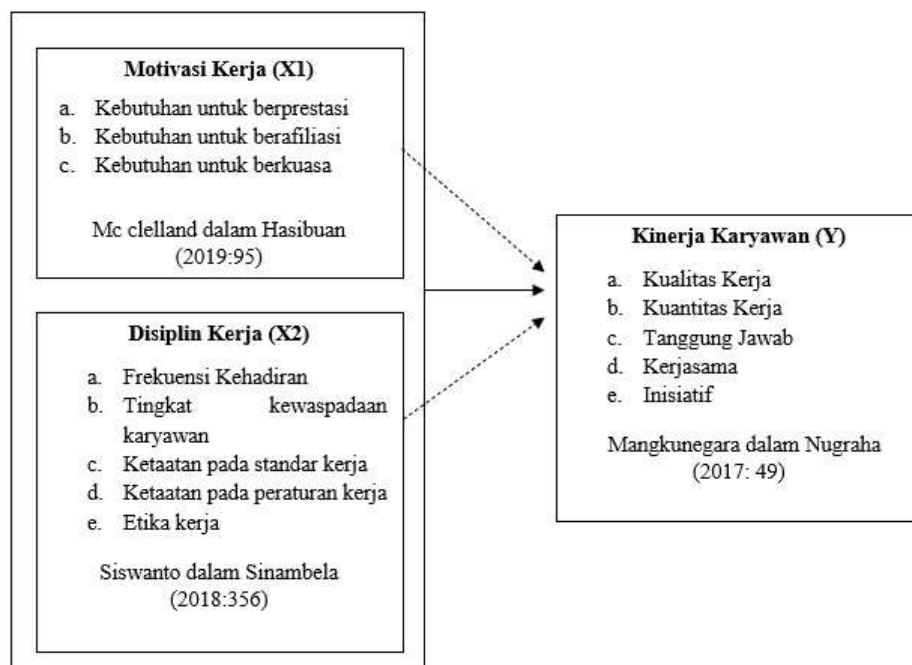
2.5 Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang, sebagai contoh motivasi intrinsik jika seseorang berhasil mencapai motivasinya, maka yang bersangkutan cenderung untuk terus termotivasi. Sebaliknya jika seseorang sering gagal mewujudkan motivasinya, maka yang bersangkutan mungkin tetap terus bekerja sampai motivasinya tercapai atau menjadi putus asa yang berakibat langsung kepada kinerja kerja dari karyawan tersebut, sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan faktor eksternal diluar karyawan yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan. Keterkaitan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan dikemukakan oleh Theodora (2015:187) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti dengan meningkatkan motivasi kerja karyawan, akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

2.6 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan hal yang penting untuk di pelihara karena dengan ditegakannya disiplin kerja, maka karyawan dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah di tetapkan sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya. Menurut Syarkani (2017:365) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti dengan meningkatkan disiplin kerja karyawan, akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

2.7 Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka pemikiran

3. Pembahasan

3.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 75 responden di Subdit Perencanaan Perusahaan dan Manajemen Program PT Dirgantara Indonesia mayoritas berjenis kelamin laki-laki, berusia lebih dari 30 tahun, dan memiliki tingkat Pendidikan terakhir S1. Dengan persentase laki-laki sebanyak 75% atau 59 karyawan, persentase usia lebih dari 30 tahun sebanyak 85% atau 63 orang dan persentase Pendidikan terakhir S1 sebanyak 56% atau 42 orang.

3.2 Analisis Deskriptif

Variabel motivasi secara keseluruhan pada garis kontinum termasuk ke dalam kategori “Baik”. Dengan persentase sebesar 79,24%. Dengan persentase tersebut, artinya dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan pada subdit perencanaan perusahaan dan manajemen program PT Dirgantara Indonesia yang didalamnya terdapat dimensi kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi dan kebutuhan untuk berkuasa berada pada kondisi yang baik.

Variabel disiplin kerja secara keseluruhan pada garis kontinum termasuk ke dalam kategori “Baik”. Dengan persentase sebesar 83,69%. Dengan persentase tersebut, artinya dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan pada subdit perencanaan perusahaan dan manajemen program PT Dirgantara Indonesia yang didalamnya terdapat dimensi frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan karyawan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja berada pada kondisi yang baik.

Variabel kinerja karyawan secara keseluruhan pada garis kontinum termasuk ke dalam kategori “Baik”. Dengan persentase sebesar 74,22%. Maka dengan persentase tersebut, artinya dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada subdit perencanaan perusahaan dan manajemen program PT Dirgantara Indonesia yang didalamnya terdapat dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama dan inisiatif berada pada kondisi yang baik.

3.3 Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

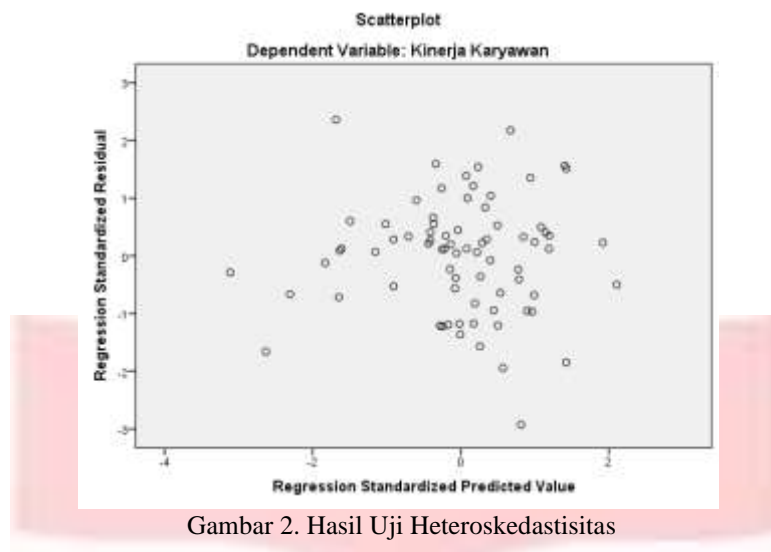
		Unstandardized Predicted Value
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.5456533
	Std. Deviation	.26723128
Most Extreme Differences	Absolute	.131
	Positive	.053
	Negative	-.131
Kolmogorov-Smirnov Z		1.136
Asymp. Sig. (2-tailed)		.152

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov-smirnov pada tabel diatas, data tersebut menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,152 (lebih besar dari 0,05).). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa data seluruh variabel telah berdistribusi normal.

3.4 Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diatas, pada gambar 4.8 menunjukkan bahwa titik-titik pada *scatterplot* menyebar diatas dan dibawah titik angka 0 pada garis sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Hal itu membuktikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.5 Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Motivasi Kerja	.980	1.020
Disiplin Kerja	.980	1.020

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji multikolinearitas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,980, dan untuk nilai *tolerance* variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,980. Sedangkan untuk nilai VIF variabel motivasi kerja (X1) sebesar 1.020 dan nilai VIF variabel disiplin kerja (X2) sebesar 1.020. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai *tolerance* pada variabel tersebut > 0,1 nilai VIF < 10. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

3.5 Analisis Regresi Berganda

Tabel 3. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	.704	.674		1.044	.300
1 Motivasi Kerja	.464	.104	.463	4.444	.000
Disiplin Kerja	.248	.117	.221	2.126	.037

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil regresi linear berganda pada tabel di atas, maka dapat dirumuskan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,704 + 0,464 X_1 + 0,248 X_2$$

Persamaan regresi linear berganda dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 0,704 menyatakan jika tidak ada motivasi kerja dan disiplin kerja (X) maka nilai konsisten kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,704.
- Nilai koefisien regresi X_1 bersifat positif sebesar 0,464 artinya variabel X_1 memiliki hubungan searah dengan Y dan setiap penambahan satu satuan motivasi kerja (X_1) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,464.
- Nilai koefisien regresi X_2 bersifat positif sebesar 0,248, artinya variabel X_2 memiliki hubungan searah dengan Y dan setiap penambahan satu satuan disiplin kerja (X_2) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,248.

3.7 Uji Parsial

Tabel 4. Uji Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.704	.674		1.044	.300
1 Motivasi Kerja	.464	.104	.463	4.444	.000
Disiplin Kerja	.248	.117	.221	2.126	.037

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan data pada tabel di atas untuk uji t pada masing-masing variabel independen adalah sebagai berikut:

- Variabel motivasi kerja (X_1) memiliki T_{hitung} (4.444) > T_{tabel} (1.66660) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 di tolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).
- Variabel persepsi (X_2) memiliki T_{hitung} (2.126) > T_{tabel} (1.66660) dan tingkat signifikansi $0,037 < 0,05$, maka H_0 di tolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

3.8 Uji Simultan

Tabel 5. Uji Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.285	2	2.642	11.023	.000 ^b
	Residual	17.259	72	.240		
	Total	22.543	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Pada Tabel diatas dapat dilihat F_{hitung} adalah 11.023 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu, pada kedua perhitungan yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($11.023 > 3.13$) dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Subdit Perencanaan Perusahaan dan Manajemen Program PT Dirgantara Indonesia.

3.9 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change
1	.484 ^a	.234	.213	.48960	.234	11.023	2	72	.000	1.237

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,484 dan R square (R^2) adalah 0,234. Besarnya pengaruh motivasi, persepsi, pembelajaran dan sikap terhadap *impulse buying* ditunjukkan oleh koefisien determinasi (KD) dengan perhitungan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,234 \times 100\%
 \end{aligned}$$

= 23,4%

Berdasarkan nilai koefisien determinasi (KD) diatas menunjukkan bahwa 23,4% kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 76,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai “Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Subdit Perencanaan Perusahaan dan Manajemen Program PT Dirgantara Indonesia”, maka hasilnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Motivasi kerja karyawan Subdit Perencanaan Perusahaan dan Manajemen Program PT Dirgantara Indonesia sudah termasuk dalam kategori yang baik dengan nilai persentase rata-ratanya sebesar 79,24%.
- b. Disiplin kerja karyawan Subdit Perencanaan Perusahaan dan Manajemen Program PT Dirgantara Indonesia sudah termasuk dalam kategori yang baik dengan nilai persentase rata-ratanya sebesar 83,69%.
- c. Kinerja karyawan subdit Subdit Perencanaan Perusahaan dan Manajemen Program PT Dirgantara Indonesia sudah termasuk dalam kategori yang baik dengan nilai persentase rata-ratanya sebesar 74,22%.
- d. Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan Subdit Perencanaan Perusahaan dan Manajemen Program PT Dirgantara Indonesia.

REFERENSI

- [1] Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 14). Jakarta: Salemba Empat.
- [2] Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- [3] Hasibuan, Malayu, S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- [4] Nugraha, Y.K. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat*. Diambil dari: <http://repository.unpas.ac.id/27932/1/Cover%20%26%20Pengesahan.pdf>. (Akses: 20 Oktober 2020)
- [5] Sandy, Muhammad. (2015). *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati*.
- [6] Sinambela, Poltak. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [7] Syarkani (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, Vol 3, No 3, November 2017, hal 365-374.
- [8] Theodora, Olivia. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *AGORA* Vol. 3, No. 2, (2015 187-195).