

## PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BAGONG DEKAKA MAKMUR SANGATTA

**Meita Sondang Riski**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nusantara Sangatta

Email : [meitasondang@yahoo.com](mailto:meitasondang@yahoo.com)

**Anggia Putri Rahmadany Thamrin**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nusantara Sangatta

Email : [putrianggya89@gmail.com](mailto:putrianggya89@gmail.com)

DOI 10.35915/cj.v10i1.1042

Received : Mei 2, 2026. Revised: 30 Mei 2026, Accepted April 19, 2026

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis kinerja karyawan PT Bagong Dekaka Makmur Sangatta. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dimana datanya diolah dengan menggunakan aplikasi pemrograman komputer SPSS versi 26. Dari hasil analisis pembahasan nilai korelasi R sebesar 0,673 dan koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,452 memberikan gambaran bahwa hubungan antara variabel motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) PT Bagong Dekaka Makmur Sangatta tergolong cukup kuat. Berdasarkan nilai koefisien regresi masing-masing variabel tersebut, maka hubungan fungsional antara variabel independen terhadap variabel dependen dapat diformulasikan dalam persamaan regresi  $Y = 4,059 + 0,437 X_1 + 0,464 X_2$ . Kesimpulan dari penelitian ini adalah pengaruh variabel motivasi, disiplin terhadap kinerja karyawan PT Bagong Dekaka Makmur Sangatta baik secara parsial maupun secara bersama-sama (simultan) adalah signifikan.

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

### Abstract

*The purpose of this study was to analyze the employee performance of PT Bagong Dekaka Makmur Sangatta. The analytical method used was multiple linear regression, with the data processed using the computer programming application SPSS version 26. The results of the analysis, a correlation value of R of 0.673 and a coefficient of determination of  $R^2$  of 0.452, indicate a fairly strong relationship between the variables of motivation ( $X_1$ ) and discipline ( $X_2$ ) on employee performance ( $Y$ ) at PT Bagong Dekaka Makmur Sangatta. Based on the regression coefficient values of each variable, the functional relationship between the independent variables and the dependent variable can be formulated as the regression equation  $Y = 4.059 + 0.437 X_1 + 0.464 X_2$ . The conclusion of this study is that the variables of motivation and discipline on employee performance*

*at PT Bagong Dekaka Makmur Sangatta, both partially and simultaneously, are significant.*

**Keywords:** *motivation, discipline, performance*

## PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia atau karyawan dalam perusahaan sangat penting, karena walaupun teknologi semakin lengkap dan canggih namun jika peran sumber daya manusia bermasalah, maka tujuan perusahaan tidak dapat tercapai. Oleh karena itu peran penting sumber daya manusia sangat diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan harapan manajemen. Kinerja karyawan dapat bertahan dan meningkat tergantung pada motivasi dan tingkat disiplin karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat yang berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan. Dengan adanya motivasi dan disiplin yang baik, maka akan tercipta kinerja karyawan yang maksimal.

Hasibuan (2019:143) mengatakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Tujuan pimpinan memotivasi karyawannya agar karyawan mau bekerja keras dengan harapan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya dari hasil pekerjaannya antara lain mendorong gairah dan semangat

kerja, meningkatkan moral dan kepuasan kerja, meningkatkan produktifitas kerja dan mempertahankan loyalitas karyawan.

Sedangkan disiplin adalah suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Tujuan disiplin, baik secara kelompok maupun perorangan adalah untuk mengarahkan tingkah laku seseorang pada realita yang harmonis dan untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban karyawan.

PT Bagong Dekaka Makmur Sangatta masih memiliki masalah terkait dengan motivasi. Terkadang terjadinya keterlambatan pemberian gaji bulanan membuat motivasi beberapa karyawan menurun dalam bekerja. Disamping itui, peneliti juga mengamati masalah disiplin karyawan PT Bagong Dekaka Makmur Sangatta, dimana menurut peneliti masih ada karyawan yang kurang disiplin pada saat bekerja, seperti masih adanya karyawan yang terlambat masuk kerja, pulang kerja

lebih awal dari jam kerja, tidak berada di kantor pada jam kerja (untuk karyawan kantor), bahkan terdapat karyawan yang tidak hadir pada hari kerja.

### Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bagong Dekaka Makmur Sangatta ?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bagong Dekaka Makmur Sangatta ?
3. Apakah motivasi dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bagong Dekaka Makmur Sangatta?

### Tujuan Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang, rumusan masalah, penelitian ini memiliki tujuan penelitian :

1. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bagong Dekaka Makmur Sangatta
2. Menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Bagong Dekaka Makmur Sangatta
3. Menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bagong Dekaka

Makmur Sangatta.

### Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis :
  - a. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan terkait ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia
  - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya.
2. Manfaat Praktis :

Sebagai masukan dan bahan evaluasi bagi pimpinan PT. Bagong Dekaka Makmur Sangatta terkait dengan motivasi dan disiplin serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

### METODE PENELITIAN

#### Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT. Bagong Dekaka Makmur Sangatta berjumlah 178 orang.

Sampel adalah karyawan tetap PT Bagong Dekaka Makmur Sangatta yang mewakili populasi dalam penelitian.

Rumus yang digunakan adalah :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Besar populasi

E = Taraf kesalahan (10% = 0,10) atau tingkat kepercayaan 90% sehingga,

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{178}{1 + (178)(0,1)^2}$$

$$n = 64,02$$

Dari perhitungan tersebut, didapat hasil 64 orang. Jadi jumlah sampel yang di butuhkan adalah sebanyak 64 responden

Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan yaitu *simple random sampling*. *Simple random sampling* adalah teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel yang dilakukan secara acak serta berasal dari anggota populasi yang ada (Sugiyono, 2017 : 82).

### Teknik Pengumpulan Data

Menggunakan kuesioner

### Alat Analisis

Uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, uji determinasi, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen terdiri dari 2 (dua) yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dan reliabilitas terhadap data penelitian digunakan untuk menguji pertanyaan-pertanyaan yang terdapat pada kuesioner. Apakah isi dari pertanyaan tersebut sudah valid dan reliabel. Validitas dari pertanyaan pada kuesioner menunjukkan bahwa pertanyaan tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabelnya. Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui hasil yang konsisten dan stabil jika digunakan beberapa kali atau oleh berbagai orang yang berbeda.

### Uji Validitas

Untuk uji validitas dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Untuk *degree offredom* (df) = n-2 dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan untuk mendapatkan df dapat dihitung dengan cara 64-2 atau df = 62 dengan *alpha* 0,05 didapat  $r_{tabel} = 0,2461$ . Dalam uji validitas ini, kriteria suatu nilai dikatakan valid jika nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , maka pernyataan atau pertanyaan (indikator) dapat dikatakan valid jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari 0,2461. Berikut hasil uji validitas masing-masing variabel :

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

| Variabel         | Indikator            | r <sub>hitung</sub> | Keterangan |
|------------------|----------------------|---------------------|------------|
| X <sub>1.1</sub> | Kebutuhan fisik      | 0,934               | valid      |
| X <sub>1.2</sub> | Rasa aman            | 0,881               | valid      |
| X <sub>1.3</sub> | Kebutuhan sosial     | 0,924               | valid      |
| X <sub>1.4</sub> | Kebutuhan harga diri | 0,846               | valid      |
| X <sub>2.1</sub> | Tingkat kehadiran    | 0,878               | valid      |
| X <sub>2.2</sub> | Tata cara kerja      | 0,947               | valid      |
| X <sub>2.3</sub> | Taat pada atasan     | 0,951               | valid      |
| Y <sub>1</sub>   | Kualitas kerja       | 0,874               | valid      |
| Y <sub>2</sub>   | Kuantitas kerja      | 0,787               | valid      |
| Y <sub>3</sub>   | Pelaksanaan tugas    | 0,929               | valid      |
| Y <sub>4</sub>   | Tanggung jawab       | 0,897               | valid      |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V.26

Dari Tabel 1. terbukti nilai  $r_{hitung}$  semua indikator pada variabel penelitian, yaitu : motivasi ( $X_1$ ), disiplin ( $X_2$ ) dan kinerja (Y) lebih besar dari  $r$  tabel 0,2461, sehingga semua indikator dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dengan pengolahan data program SPSS V.26. Data jawaban kuesioner dikatakan handal atau *reliabel* jika nilai dari *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel. 2

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

|                             | N  | %     |
|-----------------------------|----|-------|
| Valid                       | 64 | 100,0 |
| Cases Excluded <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
| Total                       | 64 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

|                  |            |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|

|      |   |
|------|---|
| ,804 | 3 |
|------|---|

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V.26

Tabel 2. menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* dari variabel pada pernyataan/pertanyaan (indikator) dalam kuesioner adalah 0,804 lebih besar dari 0,60. Hal itu berarti semua pernyataan/pertanyaan (indikator) pada kuesioner tersebut dinyatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis data menggunakan regresi linier berganda, maka perlu dilakukan pengujian asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan memenuhi syarat atau tidak.

### Uji Normalitas

Dari pengolahan data, dapat dikatakan bahwa data memiliki normalitas yang baik karena dilihat dari bentuknya seperti kurva lonceng (*bell curve*).

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada sebuah model regresi yang ditentukan terdapat korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terjadi problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terbukti ada multikolinieritas, sebaiknya salah satu dari variabel independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diulang kembali.

Gejala multikolinieritas dapat dikoreksi dengan menggunakan TOL (*Tolerance*) dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Apabila nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance*-nya > 0,10, maka tidak terjadi multikolinieritas. Dari perhitungan regresi, maka akan diperoleh nilai VIF dan TOL sebagai berikut :

**Tabel 3. Uji Multikolinieritas**

| Model            | Collinearity Statistics |       |
|------------------|-------------------------|-------|
|                  | Tolerance               | VIF   |
| (Constant)       |                         |       |
| 1 X <sub>1</sub> | ,671                    | 1,491 |
| X <sub>2</sub>   | ,671                    | 1,491 |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V.26

Dari Tabel 3. dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation*

*Factor* (VIF) dan nilai *tolerance* (TOL) untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

- a. Nilai *tolerance* motivasi ( $X_1$ ) sebesar  $0,671 > 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $1,491 < 10$ , maka variabel motivasi dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.
- b. Nilai *tolerance* disiplin ( $X_2$ ) sebesar  $0,671 > 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $1,491 < 10$ , maka variabel disiplin dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:134), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi tidak terjadi kesamaan variabel dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika

varian dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran.

Supranto (2000:71) berpendapat bahwa untuk mendeteksi heteroskedastisitas dapat dilihat dari nilai *standard residual statistic* rata-rata bernilai nol (0), sehingga error model pada analisis regresi berganda ini layak diasumsikan berasal dari populasi dengan variansi yang homogen, atau tidak mengalami heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini

**Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas**

|                      | Minimum  | Maximum | Mean    | Std. Deviation | N  |
|----------------------|----------|---------|---------|----------------|----|
| Predicted Value      | 15,7364  | 19,7474 | 17,3906 | 1,20206        | 64 |
| Residual             | -3,74744 | 2,95361 | ,00000  | 1,32259        | 64 |
| Std. Predicted Value | -1,376   | 1,961   | ,000    | 1,000          | 64 |
| Std. Residual        | -2,788   | 2,197   | ,000    | ,984           | 64 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V.26

Dari tabel 4. dapat dilihat nilai rata-rata *standard residual statistic* sama dengan 0.000, sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen (motivasi dan disiplin) dengan variabel dependen (kinerja), apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan

untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan

atau penurunan. Berikut hasil olah data menggunakan analisis regresi linear berganda pada Tabel 5.

**Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda**

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |
| (Constant)     | 4,059                       | 1,887      |                           |
| X <sub>1</sub> | ,437                        | ,123       | ,410                      |
| X <sub>2</sub> | ,464                        | ,154       | ,347                      |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V.26

Tabel 5. menunjukkan bahwa besarnya nilai koefisien regresi B masing-masing variabel motivasi (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja 0,437, disiplin (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja sebesar 0,464. Nilai koefisien regresi masing-masing tersebut memberikan arti bahwa setiap perubahan atau peningkatan variabel dapat menyebabkan pengaruh yang berdampak positif terhadap kinerja karyawan PT Bagong Dekaka Makmur Sangatta. Dampak positif terjadi pada variabel motivasi (X<sub>1</sub>), disiplin (X<sub>2</sub>). Hasil analisis yang sama dapat dilihat dari nilai koefisien *standard beta* masing-masing variabel yang bernilai positif. Dari ke dua variabel tersebut menunjukkan nilai koefisien beta terbesar adalah motivasi, dengan demikian dapat ditafsirkan bahwa

variabel motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai koefisien regresi masing-masing variabel tersebut, maka hubungan fungsional antara variabel independen terhadap variabel dependen dapat diformulasikan dalam persamaan regresi seperti berikut:

$$Y = 4,059 + 0,437 X_1 + 0,464 X_2 + e$$

Persamaan tersebut dapat diartikan bahwa setiap perubahan atau peningkatan masing-masing variabel independen X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> terhadap kinerja karyawan berdampak meningkatkan nilai Y.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Hasil analisis dari variabel yang dimasukkan ke dalam model penelitian sebagai berikut :

**Tabel 6. Uji Determinasi ( $R^2$ )**

| Mode | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1    | ,673 <sup>a</sup> | ,452     | ,434              | 1,34410                    |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V.26

Tabel 6. menunjukkan bahwa nilai korelasi R sebesar 0,673 dan koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,452 memberikan gambaran bahwa hubungan antara variabel motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT Bagong Dekaka Makmur Sangatta tergolong cukup kuat. Pengaruh yang dijelaskan oleh variabel motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja sebesar 45,2%, sisanya sebesar 54,8% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian.

### Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini pembuktian hipotesis dilakukan dengan melakukan uji t dan uji F.

### Uji t

Untuk membuktikan hipotesis pertama dan kedua, penulis menggunakan uji t yaitu uji yang digunakan untuk menguji variabel independen secara parsial yang dimasukkan dalam model penelitian. Uji t pada hipotesis pertama adalah menguji variabel motivasi terhadap kinerja, sedangkan uji t pada hipotesis kedua adalah menguji variabel disiplin terhadap kinerja.

**Tabel 7. Uji t**

| Model   | t     | Sig. |
|---------|-------|------|
| 1 $X_1$ | 3,544 | ,001 |
| $X_2$   | 3,003 | ,004 |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V.26

Tabel. 7 memperlihatkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel disiplin ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari signifikansi kedua variabel penelitian, yaitu motivasi sebesar 0,001 lebih kecil dari pada

0,05 dan disiplin sebesar 0,004 lebih kecil dari pada 0,05.

### Uji F

Untuk pengujian hipotesis ketiga, penulis menggunakan uji F yang digunakan untuk menguji variabel motivasi ( $X_1$ ), disiplin ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 8.

**Tabel 8. Uji F**

| Model        | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 91,031         | 2  | 45,516      | 25,194 | ,000 <sup>b</sup> |
| Residual     | 110,203        | 61 | 1,807       |        |                   |
| Total        | 201,234        | 63 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant),  $X_2$ ,  $X_1$

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V.26

Tabel. 8 memperlihatkan bahwa nilai signifikansi (Sig) yang menunjukkan nilai 0.000 lebih kecil dari alpha 0.05, sehingga hasil pengujian disimpulkan bahwa variabel motivasi ( $X_1$ ), disiplin ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bagong Dekaka Makmur Sangatta.

terhadap kinerja karyawan PT Bagong Dekaka Makmur Sangatta.

2. Secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bagong Dekaka Makmur Sangatta.
3. Secara bersama-sama (simultan) motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bagong Dekaka Makmur Sangatta.

### PENUTUP

#### Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan

#### Saran-saran

Sehubungan dengan hasil penelitian dan kesimpulan di atas,

maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan perhitungan *loading factor* dapat diketahui komponen terendah untuk variabel motivasi adalah kebutuhan rasa aman. Penulis menyarankan agar PT Bagong Dekaka Makmur Sangatta lebih memperhatikan rasa aman bagi karyawannya
2. Berdasarkan perhitungan *loading factor* dapat diketahui komponen terendah untuk variabel disiplin adalah tingkat kehadiran. Penulis menyarankan agar PT Bagong Dekaka Makmur Sangatta lebih dapat meningkatkan pengawasan dalam hal tingkat kehadiran, sehingga tercapai kedisiplinan karyawan lebih baik lagi.
3. Berdasarkan perhitungan *loading factor* dapat diketahui komponen terendah untuk variabel kinerja adalah kuantitas kerja. Masih ada karyawan yang bekerja belum sesuai dengan tugas yang diberikan. Penulis menyarankan agar PT Bagong Dekaka Makmur Sangatta meningkatkan pengawasan kerja karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat menjadi lebih baik lagi.

### DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, N. K. I., dan Dewi, A. S. K. 2019. *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan*. E-Jurnal Manajemen, 8(1), 231-258.
- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Bhuono, Agung. 2015. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*. Andi, Yogyakarta.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan Pertama. Gava Media, Yogyakarta.
- Burhannudin, dkk. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship, 8(2), 191.
- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group, Jakarta.
- Chukwuma, E.M. dan Obiefuna, O. 2014. *Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi*. Journal of Managerial Studies and Research 2 (7).
- Flippo, Edwin. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jurnal Manajemen Pendidikan, 9(2),

- 952–962.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Cetakan 8. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hakim Fachrezi Hazmanan Khair, 2020. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 3, No. 1, Maret 2020, 107-119.
- Hartatik, I. P. 2018. *Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Laksana, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan 19. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan 12. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Maryati, Tri. 2021. *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan*. UMY Press, Yogyakarta.
- Marwansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. CV Alfabeta, Bandung.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. PT Raja Grafindo, Depok.
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Edisi Pertama. Kencana, Jakarta.
- Sudarmanto. 2018. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan 15. CV Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Prenamedia Group, Jakarta.
- Suwatno. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Uno, Hamzah, M. 2017. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi 5, Cetakan 10. Rajawali Pers, Jakarta.

## LAMPIRAN

### KUESIONER

Petunjuk Pengisian :

- Beri tanda silang (X) jawaban Saudara untuk pertanyaan **Identitas Responden**.

#### Identitas Responden

Jenis Kelamin : 1. Laki-Laki 2. Perempuan

Umur : 1. 17 – 27 tahun  
2. 28 - 38 tahun  
3. 39 - 49 tahun  
4. 50 - 60 tahun

Masa kerja : 1. Kurang dari 5 tahun  
2. 5 sampai 10 tahun  
3. Lebih dari 10 tahun

Untuk pernyataan di bawah ini, Bapak/Ibu diminta memilih jawaban yang sudah disediakan dengan memberikan tanda (X)

STS = Sangat Tidak Setuju S = Setuju

TS = Tidak Setuju SS = Sangat Setuju

KS = Kurang Setuju

| No | Pernyataan  | STS | TS | KS | S | SS |
|----|---|-----|----|----|---|----|
| A  | MOTIVASI  |     |    |    |   |    |
| 1  | Kebutuhan fisik saya (sandang papan) selama bekerja di PT Bagong Dekaka Makmur Sangatta sudah terpenuhi |     |    |    |   |    |
| 2  | Selama bekerja saya merasakan aman  |     |    |    |   |    |
| 3  | Kebutuhan sosial saya saat ini berjalan dengan baik   |     |    |    |   |    |
| 4  | Kebutuhan akan harga diri selama bekerja  |     |    |    |   |    |

|                      |  |  |  |  |  |
|----------------------|--|--|--|--|--|
| berjalan dengan baik |  |  |  |  |  |
|----------------------|--|--|--|--|--|

| No | Pernyataan                               | STS | TS | KS | S | SS |
|----|--|-----|----|----|---|----|
| B  | DISIPLIN                                 |     |    |    |   |    |
| 1. | Tingkat kehadiran saya selalu baik       |     |    |    |   |    |
| 2  | Tata cara kerja saya selama bekerja baik |     |    |    |   |    |
| 3  | Saya selalu taat pada atasan             |     |    |    |   |    |

| No | Pernyataan   | STS | TS | KS | S | SS |
|----|--|-----|----|----|---|----|
| C. | KINERJA  |     |    |    |   |    |
| 1  | Kualitas kerja saya selalu baik                      |     |    |    |   |    |
| 2  | Kuantitas kerja saya sesuai yang di tugaskan         |     |    |    |   |    |
| 3  | Pelaksanaan tugas selalu saya selesaikan dengan baik |     |    |    |   |    |
| 4  | Saya selalu bertanggung jawab selama bekerja         |     |    |    |   |    |