



PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PT. P&P LEMBAHKARET

Oleh:

M. IHSAN¹

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang
Jl. Raya Lubuk Begalung Padang, Sumatra Barat, Indonesia
e-mail : ihsan8426@gmail.com

VIVI NILA SARI²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang
Jl. Raya Lubuk Begalung Padang, Sumatra Barat, Indonesia
e-mail : vivinilasari@upiyptk.ac.id

RIO ANDHIKA PUTRA³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang
Jl. Raya Lubuk Begalung Padang, Sumatra Barat, Indonesia
e-mail : rioandhikaputra@upiyptk.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating pada PT. P&P Lembah Karet. Metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dengan sampel 77 responden karyawan PT. P&P Lembah Karet. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji statistik dan uji MRA.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan tingkat signifikan ($0,001 < 0,05$). Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$). Motivasi Kerja tidak mampu memoderasi hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan tingkat signifikan ($0,136 < 0,05$). Disiplin kerja memoderasi hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$). Kontribusi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 61,1% sedangkan sisanya sebesar 38,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Akhirnya penulis menyarankan kepada pihak manajemen PT. P&P Lembah Karet bahwa Kinerja Karyawan akan meningkat apabila pihak manajemen meningkatkan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan melalui indikator-indikatornya.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

This study aims to determine how much influence Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance with Leadership Style as a Moderating Variable at PT. P&P Valley Karet. Methods of data collection through the distribution of questionnaires with a sample of 77 respondents PT. P&P Valley Karet. The analytical methods used are validity test, reliability test, classic assumption test, statistical test and MRA test.

Based on the results of the study found that Work Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance with a significant level ($0.001 < 0.05$). Work Discipline has a positive and significant effect on employee performance with a significant level ($0,000 < 0.05$). Work Motivation is not able to moderate the relationship of Leadership Style to Employee Performance with a significant level ($0.136 < 0.05$). Work discipline moderates the relationship of Leadership Style to Employee Performance with a significant level ($0,000 < 0.05$). The Contribution of Work Motivation and Work Discipline to Employee Performance was 61.1% while the remaining 38.9% was influenced by other variables outside this study.

Finally, the authors suggest to the management of PT. P&P Lembah Karet that Employee Performance will improve if management increases Work Motivation, Work Discipline and Leadership Style through its indicators.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Leadership Style, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

PT. P&P Lembah Karet merupakan salah satu perusahaan pengolahan karet di Kota Padang. Perusahaan ini dalam melakukan kegiatan perusahaannya memerlukan banyak karyawan. Untuk itu PT. P&P Lembah Karet harus mampu meningkatkan kinerja karyawannya, berikut data penjualan dari PT. P&P Lembah Karet sebagai berikut:

Tabel 1.1
Total Penjualan PT. P&P Lembah Karet
Peride tahun 2016-2018

Bulan	Penjualan / Ton		
	2016	2017	2018
Januari	566	1.680	1.838
Februari	969	720	1.352
Maret	1.287	1.822	2.037
April	2.740	2.760	2.272
Mei	2.850	2.440	1.958
Juni	1.600	1.996	2.204
Juli	1.808	1.272	969
Agustus	2.160	2.470	2.072
September	1.040	2.904	1.608
Oktober	2.396	1.752	2.116
Nopember	1.864	1.840	1.502
Desember	1.336	1.656	1.360
Jumlah	20.616	23.312	21.288

Sumber :PT. P&P Lembah Karet

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, dapat dilihat angka penjualan dari tahun 2016-2018 bervariasi. Total penjualan tertinggi pada tahun 2017 yaitu 23.312 Ton dan total penjualan terendah pada tahun 2016 yaitu 20.616 Ton. penjualan mengalami penurunan pada tahun 2018 yaitu sebesar 21.288. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa jika penjualan menurun maka produktifitas juga menurun dan dapat mengindikasikan menurunnya kinerja karyawan PT. P&P Lembah Karet.

B. Tujuan Penelitian

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. P&P Lembah Karet ?
2. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. P&P Lembah Karet ?
3. Bagaimanakah pengaruh pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh gaya kepemimpinan pada PT. P&P Lembah Karet ?
4. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh gaya kepemimpinan pada PT. P&P Lembah Karet ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. P&P Lembah Karet.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. P&P Lembah Karet.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh gaya kepemimpinan pada PT. P&P Lembah Karet.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh gaya kepemimpinan pada PT. P&P Lembah Karet.

D. Penelitian Terdahulu

Eko Yudhi Setiawan(2015)yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan PT.ISS Indonesia pada penelitiannya menyatakan bahwaGaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Siti Noor Hidayati(2016) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening” pada penelitiannya menyatakan bahwaGaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Denny Setiawan(2017)yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karayawan

“pada penelitiannya menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

E. Tinjauan Pustaka

(Hasibuan, 2017) menjelaskan kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan pada karyawan tersebut yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Menurut (Mangkunegara, 2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja seorang karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi ialah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok. Sedangkan menurut (Rivai, 2016) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut (Pattynama, 2016) menyatakan kepemimpinan adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga ia memiliki kewajiban dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai suatu tujuan tertentu. Proses kepemimpinan melibatkan keinginan dan niat, keterlibatan yang aktif antara pemimpin dan bawahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama. Menurut (Rena, 2019) kepemimpinan adalah cara seorang memimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Sunarso, 2017) Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan langkah ke depan sebuah organisasi termasuk di dalamnya memberikan instruksi, nasihat, dan dorongan secara efektif dalam membantu karyawannya meningkatkan kinerja mereka.

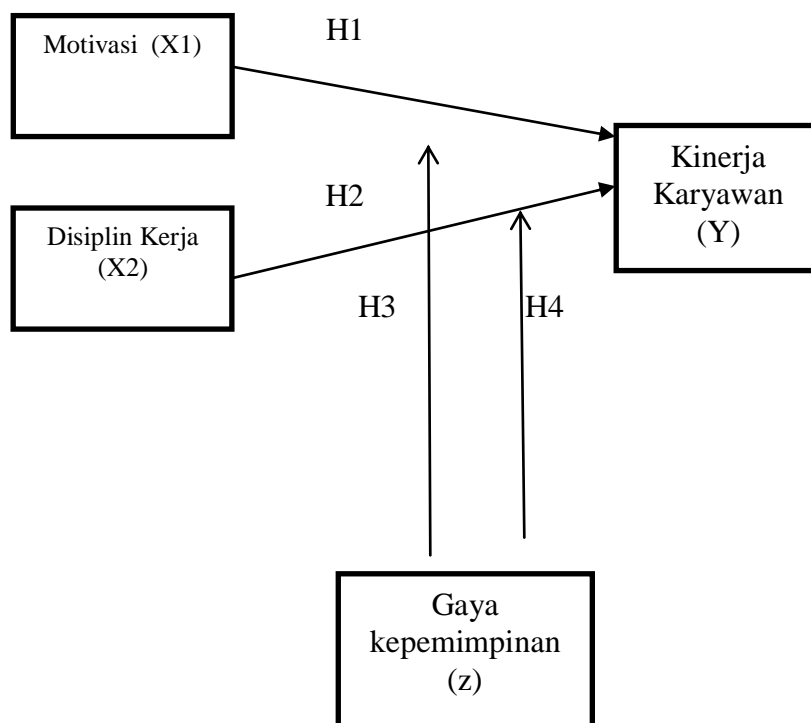
Menurut (Manullang, 2016) dalam manajemen personalia motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala upayanya. Sedangkan menurut (Handoko, 2017) motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna tujuan. Menurut (Laksana, 2014) Motivasi diartikan sebagai kekuatan (energi) seorang yang dapat menimbulkan tingkat ketekunan dan antusiasisme dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri (motivasi internal) maupun luar (motivasi eksternal). Motivasi merupakan hal yang

menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut (Pattynama, 2016) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang mengubah sesuatu perilaku serta suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran digunakan para manajer/pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut (Pranata, 2014) disiplin kerja merupakan kesadaran dan ketersediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut (Sumadhinata, 2018) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

F. Kerangka Pemikiran



Gambar 1
Kerangka Pemikiran Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Moderating

G. Hipotesis

H1: Diduga Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Diduga Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Gaya kepemimpinan memoderasi Motivasi terhadap kinerja karyawan

H4: Gaya kepemimpinan memoderasi Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

II. METODE PENELITIAN

A. Objek Penelitian

Objek penelitian pada penelitian ini adalah PT.P&P Lembah Karet yang beralamat di Jalan By Pass Km No.22 Padang, Sumatera Barat, Indonesia.

B. Desain Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, menurut (Sugiyono, 2017) metode kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengumpulan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini diolah menggunakan SPSS 23.00

C. Teknik Pengumpulan Data

1. Penelitian Lapangan

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada instansi/perusahaan yang menjadi objek penelitian.

2. Penelitian Perpustakaan

Yaitu studi kepustakaan, dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji, serta menelaah literatur berupa buku-buku (text books), peraturan perundang-undangan, majalah, surat kabar, artikel, situs web dan penelitian-penelitian sebelumnya yang memiliki hubungan dengan masalah yang diteliti.

D. Defenisi Operasional Variabel

1. Variabel Dependen

Kinerja Karyawan terdapat beberapa indikator menurut (Hasibuan, 2015) adalah sebagai berikut :

1. Target
2. Kualitas
3. waktu
4. Tanggung jawab

2. Variabel Moderating

Gaya Kepemimpinan terdapat beberapa indikator menurut (Sofyan, 2015) yaitu:

1. Bersifat Adil
 2. Memberi sugesti
 3. Mendukung tujuan
 4. Menciptakan rasa aman
 5. Sumber inspirasi
3. Variabel independen
- a) Motivasi terdapat beberapa indikator menurut (Malthis, 2015) yaitu :
 1. Dorongan untuk mencapai tujuan
 2. Semangat Kerja
 3. Komentensi
 4. Rasa Tanggung jawab
 - b) Disiplin Kerja terdapat indikator menurut (Pattynama, 2016) yaitu :
 1. Tepat waktu dalam pekerja
 2. Memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan
 3. Ketepatan waktu
 4. Menaati aturan yang ada dalam perusahaan

E. Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Pada penelitian ini peneliti mengambil populasi karyawan yang bekerja pada PT. P&P Lembah Karet sebanyak 330 orang Karyawan.

Menurut (Sanusi, 2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Menurut Slovin banyaknya sampel dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Persentase kelonggaran ketelitian karena kesalahan pengambilan sampel (1%, 5%, atau 10%)

Berdasarkan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel sebagai berikut :

$$\frac{330}{1 + 330(0,1)^2}$$

$$= \frac{330}{4,3}$$

$$n = 76,74$$

Maka dalam penelitian ini didapat sampel sebanyak 77 responden dari populasi 330 orang karyawan PT.P&P Lembah Karet.

F. Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi berganda, uji parsial (uji t), uji koefisien determinasi (R^2).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Regresi Berganda

Tabel 1.2
Analisis Regresi Berganda Tanpa Variabel Moderating
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.365	2.388		2.665	.009
Motivasi	.353	.098	.368	3.589	.001
Disiplin_Kerja	.469	.101	.476	4.642	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : SPSS versi 23.0 dan data primer diolah

Berdasarkan tabel 1.2 diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

$$Y = 6.365 + 0,353 X_1 + 0,469 X_2 + e$$

Interprestasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

1. Konstanta 6.365 artinya apabila Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) tidak ada maka Kinerja karyawan (Y) tetap sebesar konstanta 6.365.
2. Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,353 artinya apabila Motivasi (X_1), sebesar satu satuan, dengan asumsi Disiplin Kerja (X_2) diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,353.

3. Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,469 artinya apabila Disiplin Kerja (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Motivasi (X_1), diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,469.

Tabel 1.3
Hasil Moderated Regression Analysis (MRA) Sesudah Variabel Moderating Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.365	2.388		2.665	.009
Motivasi	.353	.098	.368	3.589	.001
Disiplin_Kerja	.469	.101	.476	4.642	.000
M*GP	.023	.016	.131	1.506	.136
DK*GP	.068	.016	.348	4.142	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan tabel 4.17 diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 6,365 + 0,353X_1 + 0,469X_2 + 0,023(X_1 * Z) + 0,068(X_2 * Z) + e$$

Interprestasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi positif sebesar 0,353 artinya apabila Motivasi ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Disiplin Kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,353.
2. Koefisien regresi positif sebesar 0,469 artinya apabila Disiplin Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Motivasi diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,469
3. Koefisien regresi variable (M*GP) sebesar 0,023 artinya jika variabel (M*GP) ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi variabel Disiplin Kerja (X_2) (DK*GP), diabaikan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,023 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
4. Koefisien regresi variable (DK*GP) sebesar 0,068 artinya jika variabel (DK*GP) ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi variabel Motivasi (X_1) (M*GP) diabaikan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,068 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

B. Hasil pengujian Hipotesis (Uji t)

Tabel 1.4
Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Faktor Independen	t-hitung	t-tabel	Signifikan
Motivasi (X_1)	3.589	1,664	0,001
Disiplin Kerja (X_2)	4.642	1,664	0,000

Sumber : SPSS 23.0 dan data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.18 diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.18 menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_1) dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} Lebih Besar Dari Tabel $3.589 > 1,664$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Motivasi (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.18 menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) dengan nilai signifikan $0,000 > 0,05$ dan nilai t_{hitung} Lebih Besar Dari Tabel $4.642 > 1,664$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Disiplin Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 1.5
Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

No	Hipotesis	Pernyataan	Sig	Pembanding	Hasil Hipotesis
1	H1	Diduga Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	0,001	0,05	Diterima
2	H2	Diduga Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	0,000	0,05	Diterima
4	H3	Diduga Gaya Kepemimpinan memoderasi Motivasi terhadap kinerja karyawan	0,136	0,05	Diterima
5	H4	Diduga Gaya Kepemimpinan memoderasi Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan	0,000	0,05	Diterima

C. Hasil uji Koefisien Determinasi

Tabel 1.6
Hasil Pengujian Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.782 ^a	.611	.601	2.42043	1.553

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : SPSS versi 23.0 dan data primer diolah

Berdasarkan tabel 1.6 diperoleh angka R^2 (*R square*) sebesar 0,611 atau 61,1% hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi dari variabel independen terhadap variabel Dependen sebesar 0,611 atau 61,1% Sedangkan sisanya sebesar 0,389 atau 38,9 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

IV. PENUTUP

Simpulan

1. Terdapat pengaruh Positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. P&P Lembah Karet.
2. Terdapat pengaruh Positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. P&P Lembah Karet.
3. Terdapat pengaruh Positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. P&P Lembah Karet dengan Gaya Kepemimpinan sebagai variable moderasi.
4. Terdapat pengaruh Positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. P&P Lembah Karet dengan Gaya Kepemimpinan sebagai variable moderasi.

Saran

1. Bagi Perusahaan

Adapun saran bagi Perusahaan adalah sebagai berikut :

- a. Karyawan PT. P&P Lembah Karet diharapkan dapat meningkatkan Motivasi dengan cara memberikan pengarahan dan pelatihan-pelatihan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.
- b. Karyawan PT. P&P Lembah Karet diharapkan dapat meningkatkan Disiplin Kerja dengan cara mentaati seluruh peraturan yang ada di dalam perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dan

melibatkan variabel - variabel yang relevan berkaitan dengan kinerja karyawan diluar variabel Motivasi dan Disiplin Kerja. Dengan menjadikan variabel lain Sebagai Variabel moderasi lainnya yang akan berbeda. Dengan harapan hasil penelitian lebih akurat dan memiliki manfaat yang jauh lebih besar, sehingga perusahaan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan pada tahun – tahun berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2016). Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. POS Indonesia Cabang Bitung. *Journal of Management*, Vol.2(3), 1-16.
- Agus Setiawan. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Dan motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol, No 4, 124–135.
- Arep. (2016). *Riset Sumber Daya Manusia Organisasi: Jakarta: Gramedia Pustaka.*
- Arikunto. (2014). *Prosedur Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Jakarta : Rineka Cipta.*
- Bangun. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia: Jakarta: PT.Refika Aditama.*
- Edison. (2016). Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Dalam Aspek Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Hotel Perdana Wisata Bandung). *Tourism Scientific Journal*, 134-151.
- Ediy Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan ke-6. . Jakarta: Kencana Prenada Media group.*
- Fallis, A. . (2013). Bab Ii Landasan Teori. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Ghozali. (2014). *Aplikasi Analisi Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Undip.*
- Ghozali. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20: Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.*
- Gomes. (2018). *MSDM Jilid II: Jakarta : PT. Indeks.*
- Handoko. (2017). *Managemen Suatu Pengantar: Alikasi Perusahaan: Yogyakarta : FPPEE.*
- Hasibuan. (2017). *Pengantar Managemen : Sumber Daya Manusia: Bandung: Andy.*
- Jackson. (2014). *Human Resource Management (edisi 10). Jakarta: Selemba Empat.*
- Kadarisma. (2016). *Pengantar Managemen : Sumber Daya Manusia: Bandung: Andy.*
- Laksana. (2014). Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpina terhdapa Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang). *E-Jurnal*

Manajemen Unud, Vol. 5, No, 1-30.

- Latief, A. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Afdeling Prapen I Kebun Unit 1 PT Mopoli Raya Kabupaten Langkat. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan Unsam*, 4(1), 294–304.
- Malthis. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Jakarta: Salemba Empat.*
- Mangkunegara. (2017). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan: Yogyakarta : FPEE.*
- Manullang. (2016). *Manajemen Perusahaan, Edisi Pertama: Jakarta: FPEE.*
- Murray. (2016). *Budaya Organisasi dan Penerapannya: Jakarta: Bumi Aksara.*
- Musdalifah. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Catur Putra Harmonis Makassar*, 2(2), 215–228.
- Pattynama. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 514–523.
- Permata. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Pegawai DINASKERTRANS Bali. Artikel.*
- Pranata, A. W. dan F. D. (2014). *Motivasi Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Pendaftaran Dan Informasi Penduduk Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Bekasi Jawa Barat.* 81–93.
- Putra, G. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali, Tanjung Benoa-Nusa Dua. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(7), 802–814.
- Ranny, M. (2016). *Pengantar Manajemen: Jakarta: Salemba Empat.*
- Rena, A. (2019). *Analisis Pengaruh Penempatan Kerja , Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Personil Polri pada Bidang Humas Polda Sumatera Utara dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.*
- Richard. (2019). No Title No Title. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Riduwan. (2015). *Dasar- Dasar Statistika . Bandung: Alfabeta.*
- Rivai. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, dari Teori Ke Praktik: Jakarta : PT. Grafindo Persada.*
- Robbins. (2018). *Organization Behaviour: Jakarta: Salemba Empat.*
- Rompas, dkk. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara*, 3(3), 112-143.

- Sanusi. (2016). *Metodologi Penelitian. Cetakan Keenam. Jakarta: Salemba Empat.*
- Sari. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan).*
- Sari, V. N. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Disiplin , Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt . Pegadaian (Persero) Kota Padang.* 8(2), 37–48.
- Sinambela. (2016). *Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.*
- Sofyan. (2015). *Manajemen Jasa: Jakarta: Salemba Empat.*
- Sugiyatmi. (2016). *Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bina San Prima, Volume 3. No 1.*
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.*
- Sumadhinata, Y. E. (2018). *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan non edukatif di salah satu universitas swasta di bandung.* (September), 1–13.
- Sunarso. (2017). *Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel moderating.* *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 17(4), 591–598.
- Sustrisno. (2015). *Managemen Organisasi: Jakarta : Salemba Empat.*
- Wirawan. (2017). *Managemen Suatu Pengantar: Alikasi Perusahaan: Yogyakarta : FPPE.*