

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SAMUDERA SARANA FLORESMA (SSF) KOTA BENGKULU

Marliza Ade Fitri¹ & Nelly Devi Artanti²

¹² Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Email : Nellydevi07@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini didasari pada pentingnya kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut antara lain yaitu Motivasi dan Disiplin kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Samudera Sarana Floresma (SSF) Kota Bengkulu.

Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang sistematis, terstruktur, dan tersusun dari awal hingga akhir penelitiannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Samudera Sarana Floresma (SSF) Kota Bengkulu dan pengambilan sampel menggunakan metode *simple random sampling*.

Hasil penentlian ini membuktikan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan probabilitas. Serta secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja PT. Samudera Sarana Floresma (SSF) Kota Bengkulu.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The study was based on importance of a employee performance as to achieving a change in the company. Among the factors that could effect the performance of such workers are the motivation and the discipline of the work done by this study as to the effect of motivational and discipline on employee performance a PT. Samudera Sarana Floresma (SSF) Bengkulu City.

The study uses a quantitative approach. Quantitative research is systematic, structured, and organized from the beginning to the end of the research. As for the population in this study is a PT. Samudera Sarana Floresma (SSF) Bengkulu City and sampling using the random sampling method.

Based on the linear regression berganda forms of regression equations $Y = 7.866 + 0,387X_1 + 0,255X_2$ and its impact is seen from coefficient determinations or R square (R^2) 0,228 as of 22,8%, while the remaining 77,2% affected by other variables outside the research. Further motivations and work discipline simultaneously affect employee performance with probability (sig) $0,000 < \alpha 0,05$ $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14,316 > 3,090$). And the partial motivation and discipline of work are significant to performance with a probability value (sig) each variable that is motivation (X_1) with probabilities (sig) $0,000$ $\alpha 0,05$ has a value of $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,749 > 1,983$) and variable job discipline (X_2) with probability (sig) $0,000 < \alpha 0,05$ has a value of $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,428 > 1,983$).

Keywords : Motivation, Job Discipline, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mengendalikan maju atau mundurnya organisasi, Setiap organisasi menginginkan dan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang bisa mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi tersebut (Kalesaran, Frans, Mandey & Mekel, 2014). Menurut Ardana, Mujiati, & Sriathi (2012) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah harta yang berharga dan bermanfaat bagi organisasi, karena keberhasilan atau tidaknya dalam jalannya organisasi ditentukan oleh unsur manusia. Notoatmodjo (2009) juga menyatakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen dari beberapa komponen dalam organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya tujuan organisasi seperti visi dan misi organisasi.

Salah satu tujuan dari perusahaan yaitu meningkatnya kinerja karyawan. Menurut (Onsardi, 2019) beliau menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. lebih lanjut beliau menjelaskan bahwa kinerja itu adalah unjuk kerja karyawan pada suatu perusahaan yang merupakan pencerminan loyalitas mereka dimana mereka bekerja (Onsardi, 2018).

Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan dari organisasi akan tercapai dengan sendirinya. Oleh karena itu suatu organisasi selalu berusaha agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya, agar tujuan dari organisasi itu dapat segera tercapai

Ada beberapa faktor negatif yang dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Diantaranya adalah rendahnya semangat kerja karyawan sehingga berkurangnya usaha untuk maju mencapai prestasi kerja, kurangnya pemanfaatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga perlunya diberikan sanksi hukuman yang mendidik agar pekerjaan karyawan lebih optimal, dan kurangnya sistem komunikasi baik secara lisan maupun tulisan antar karyawan juga dapat mempengaruhi penurunan kinerja karyawan. Dari berbagai sebab menurunnya kinerja karyawan tersebut, terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya diantaranya adalah faktor motivasi dan faktor disiplin kerja.

Motivasi dapat diartikan sebagai sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan (M. Tampubolon & Sibagariang, 2019). Menurut (Sarwoto, 2012) beliau menyatakan bahwa motivasi dapat diberi batasan sebagai proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada

para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien. Karena tanpa motivasi seorang karyawan tidak akan bisa memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya tidak terpenuhi.

Hasibuan, (2017) beliau mengungkapkan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2015). Disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Dengan disiplin kerja yang tinggi, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Murty (2012) beliau menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai. Dan penelitian Juniantara (2015) yang juga menghasilkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Fadilah (2017) beliau menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sidanti (2015) juga menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

PT Samudera Sarana Floresma (SSF) adalah perusahaan nasional yang bergerak di bidang pelayaran atau transportasi laut dan berkedudukan kantor pusat di Kota Bengkulu, yang mana perusahaan ini bergerak di bidang melayani pengangkutan batu bara, cangkang, batu split, pasir, dan ke-Agenan atas kunjungan kapal di pelabuhan Pulau Baai Kota Bengkulu.

Kinerja karyawan pada perusahaan tersebut masih rendah hal ini dikarenakan faktor motivasi yang kurang dan disiplin kerja yang rendah. Pada hal karyawan harus memiliki kemampuan yang memadai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dari penjelasan uraian tersebut, penulis tertarik untuk untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudera Sarana Floresma (SSF) Kota sahaanBengkulu”

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017) mendefinisikan Populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Samudera Sarana Floresma (SSF) Kota Bengkulu yang berjumlah 100 orang karyawan. Menurut

Sugiyono, (2017) yaitu Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu dengan menggunakan teknik *Random Sampling* dimana dalam menentukan sampel (responden) setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel (Umar, 2008). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Samudera Sarana Floresma (SSF) Kota Bengkulu dengan jumlah sampel 100 orang karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner. Menurut Sugiyono (2016), angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisioner yang digunakan adalah kuisioner dengan model pertanyaan tertutup, yakni bentuk pertanyaan yang sudah disertai alternatif jawaban sebelumnya, sehingga responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut. Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan, dengan skala penilaian *Likert*. Dimana pernyataan mengandung lima alternatif jawaban.

Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen dilakukan agar penelitian ini memiliki kemampuan dalam mengukur variabel yang diteliti, pada penelitian ini digunakan sampel khusus yaitu 20 karyawan PT. Samudera Tehnik Kota Bengkulu. Untuk memudahkan peneliti dalam menganalisis datanya, uji validitas dan realibilitas dilakukan dengan bantuan software statistik *SPSS 16 for windows*. Berikut ini pengujian validitas dan realibilitas instrumen penelitian.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu angket. Pengujian signifikan dilakukan dengan kriteria menggunakan r tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2sisi. Jika nilai positif dan r hitung $> r$ tabel maka item dapat dinyatakan valid, jika r hitung $<$ tabel maka item dinyatakan tidak valid. Dari hasil uji validitas ternyata kuesioner yang disusun mempunyai tingkat validitas yang tinggi semua.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) reliabilitas adalah Instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Suatu dikatakan reliabel jika nilai dari koefisien Cronbach Alpha $> 0,6$, sedangkan jika sebaliknya maka data tersebut dikatakan tidak reliabel. Hasil uji menunjukkan bahwa kuesioner penelitian ini semuanya reliabel.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif statistik inferensial yaitu regresi linear berganda.

HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda berguna untuk menganalisis pengaruh antara variabel motivasi (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan output SPSS for windows seperti yang ditunjukkan tabel diatas, maka secara matematis persamaanya yaitu sebagai berikut :

$$Y=7.866+0,387X_1+0,255X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2), nilainya sama dengan 0 maka variabel kinerja karyawan (Y) tetap sebesar 7.866, hal ini berlaku saat dilakukannya penelitian.
2. $\beta_1 X_1 = 0,387$
Koefisien regresi variabel motivasi (X_1) mempunyai makna bahwa apabila variabel motivasi ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,313 dengan asumsi atau anggapan variabel lain tetap.
3. $B_2 X_2 = 0,255$
Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) mempunyai makna bahwa apabila variabel disiplin kerja ditingkatkan sebesar satu atau satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,255 dengan asumsi atau anggapan variabel lain tetap.

Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen yaitu variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dalam menerangkan variasi variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Tabel 1.
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.477 ^a	.228	.212	3.027	1.927

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, diketahui koefisien determinasi berganda atau R Square (R^2) = 0,228 yang berarti bahwa secara bersama-sama variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memberikan sumbangan pengaruh sebesar 22,8% terhadap variabel kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 77,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk membuktikan apakah indikator dari motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika probabilitas (sig) < α 0,05 maka H_a diterima dan H_o ditolak
- Jika probabilitas (sig) > α 0,05 maka H_a ditolak dan H_o diterima

- Jika nilai signifikan t hitung $>$ t tabel , maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- Jika nilai signifikan t hitung $<$ t tabel, maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 2.
Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a						
		Unstandardized			Standardized		Collinearity	
Model		Coefficients		Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	7.866	2.837		2.772	.007		
	Motivasi	.387	.081	.424	4.749	.000	1.000	1.000
	Disiplin Kerja	.255	.105	.217	2.428	.017	1.000	1.000

Sumber : Output SPSS Hasil Penelitian 2021

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai probabilitas (sig) yaitu variabel motivasi (X_1) memiliki nilai probabilitas (sig) $0.000 < \alpha 0,05$ dan variabel disiplin kerja (X_2) memiliki nilai probabilitas (sig) $0,017 < \alpha 0,05$. Diketahui variabel motivasi (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,749 dan t_{tabel} sebesar 1,983. Maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,749 > 1,983$) dan variabel disiplin kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,428 dan t_{tabel} sebesar 1,983. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,428 > 1,983$). Yang berarti bahwa motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara parsial atau sendiri-sendiri berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan guna menguji hipotesis secara simultan (berama-sama) pengaruh antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

- Jika probabilitas (sig) $< \alpha 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak
- Jika probabilitas (sig) $> \alpha 0,05$ maka H_a ditolak dan H_o diterima
- Jika nilai signifikan t hitung $>$ t tabel , maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- Jika nilai signifikan t hitung $<$ t tabel, maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 3.
Uji Hipotesis Secara Simultan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	262.310	2	131.155	14.316	.000 ^a
	Residual	888.690	97	9.162		
	Total	1151.000	99			

Sumber : Output SPSS, Hasil Penelitian 2021

Berdasarkan tabel 4.15, diketahui bahwa nilai probabilitas (sig) $0.000 < \alpha 0,05$. Diketahui nilai F_{hitung} sebesar 14,316 dan F_{tabel} sebesar 3,090. Maka F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($14,316 > 3,090$). Yang berarti bahwa variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa Motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Samudera Sarana Floresma (SSF) Kota Bengkulu. Hal ini berarti jika motivasi kerja karyawan itu baik dan bagus serta meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat pula. Dengan kata lain kinerja karyawan dapat meningkat seiring dengan peningkatan motivasi kerja itu sendiri. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Juniantara (2015) Sari, M., Onsardi, O., & Arianto, T. (2020) yang juga mengatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Samudera Sarana Floresma (SSF) Kota Bengkulu. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja sangat menentukan dalam peningkatan kinerja karyawan, semakin bagus dan baik disiplin karyawan maka kinerja akan meningkat, begitu juga sebaliknya jika disiplin itu kurang dan jelek maka ada kecenderungan maka kinerja karyawan tersebut akan buruk dan jelek. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Fadilah (2017) beliau menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sidanti, 2015., Andriani, C., & Onsardi, O., 2020) juga menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Sarana Floresma (SSF) Kota Bengkulu, maka dapat diambil kesimpulan yakni sebagai berikut :

1. Terbukti bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Sarana Floresma (SSF) Kota Bengkulu.
2. Terbukti bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Saran Floresma (SSF) Kota Bengkulu.
3. Terbukti bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Sarana Floresma (SSF) Kota Bengkulu

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Andriani, C., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Arep, Ishak dkk. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Strategi Keunggulan Kompetitif.
- Arisanti, kartika Dwi, dkk. (2019), “Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk”. Vol 2. No. 1
- Astria, Kenny, (2018), “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang”. *Jurnal Mandiri* Vol. 2 No. 1.
- Beno, Jose, dan Dody Nata Irawan (2019), “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang”. *Jurnal Sainstek Maritim*, Vol 20. No.1.
- Dea, Gita & Ocky Sundari, *et al.* (2020), “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (PERSERO) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan pelanggan Salatiga”. *International Journal of Social Science and Business* Vol 4. No.1.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny, & Komariyah, Imas. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Alfabeta.
- Ghozali, Imam (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- H. Melayu S.P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.-Jakarta : Bumi Aksara, 2017.
- Hamali, A. yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Caps (Center for Academic Publishing Service, Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S. . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- I Wayan Juniantara (2015), Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar, *Tesis Program Pascasarjana Universitas Udayana Denpasar*.
- Istifadah, Anissaul & Budi Santoso (2019), “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Livia Mandiri Sejati Banyuwangi” *International Journal of Social Science and Business* Vol 3. No. 3.
- Kadarisman, 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Miftah, Thoha, 2007, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta, Edisi Pertama, PT. Raja Grafindo.

- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *COSTING: Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 2(1), 1-13.
- Onsardi, O. (2019). *Implementasi Manajemen Kinerja Di Universitas Muhammadiyah Bengkulu* (No. kzyfx). Center for Open Science.
- Pebrianti, & Jontro Simanjuntak, (2020),” Pengaruh Insentif, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. UT. Quality Indonesia”. *Journal Of Management, Accounting, Economic and Business* Vol 01. No. 02.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Festifal Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*, 1(11), 1-5.
- Rivai. Veithzal 2015. *Performance Appraisal Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sadarmayanti. (2017) *Perencanaan dan Pengembangan SDM*.- Bandung : Refika aditama.
- Safiih, Abdul Rahman (2020), “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kantor Pos Cabang Kebayoran Lama-Jakarta”. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Vol 15. No.2.
- Sari, M., Onsardi, O., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.
- Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Suharsimi Arikunto, 2010 *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Sunyoto, D. (2012). *Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktek Penelitian) (1st ed.,; Tim Redaksi Caps, ed.)*. Yogyakarta: Caps (Center for Academic Publishing Service).
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Susanto, Natalia, (2019), “Pengaruh Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt. Rembaka”. *Jurnal Agora* Vol.7 No.1
- Tika, P. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Wibawa, I Gede Putra & A.A.Ayu Sriathi (2017), “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan” *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.6, No.12
- Windy Aprilia dan Gunasti Hudiwinarsih, (2012), *Teori Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasi*, Jakarta, Gramedia.