

## PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AGRO MUARA RUPIT

Aldi Hardiansyah<sup>(1)</sup>, Khairul Bahrin<sup>(2)</sup>

<sup>(1)(2)</sup>Universitas Muhammadiyah Bengkulu

[aldihardiansyah@gmail.com](mailto:aldihardiansyah@gmail.com)

### ABSTRACT

This study entitled The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at PT. Muara Rupit Agro. This study uses a quantitative method. The population in this study are employees at PT. Agro Muara Rupit, while the sample of this research is the employees of PT. Agro Muara Rupit, with the total number 86 people. This study uses data collection methods by means of observation, interviews and questionnaires. The data that has been collected is then processed using the instrument test, classical assumption test, variable descriptive analysis, multiple regression analysis, determination test (R<sup>2</sup>) and hypothesis testing using SPSS 25. Based on the results of multiple regression, the formulation  $Y = 3.363 + 0.325X_1 + 0.509X_2$  is obtained. Test of determination (R<sup>2</sup>) = 0,771 or 77.1% while the remaining 0.229 or 21.9% is influenced by other variables. The results of the tests that have been carried out can be seen that the work discipline variable (X<sub>1</sub>) shows a t-count of 4.496 > t-table 1.988 with a significance of 0.00 < 0.05. The f-test results show f-count 143.907 > 2.71 f-table and a significance value of 0.00 < 0.05 so it can be concluded that the work discipline variable (X<sub>1</sub>) and work motivation have a partial and simultaneous positive effect on employee performance (Y).

**Keywords:** Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance

### PENDAHULUAN

Satu-satunya sumber daya yang memiliki kelebihan dibandingkan dengan sumber daya lain yang berhubungan dengan organisasi di dalam perusahaan. Dalam sebuah organisasi tentunya sumber daya manusia adalah satu-satunya aset yang di anggap sangat potensial. Potensi-potensi yang dimiliki sumber daya manusia tersebut akan mempengaruhi perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan salah satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, mengelola sumber daya manusia akan menjadi lebih penting secara signifikan mengingat sumber daya ini menjadi aset yang paling penting dan merupakan alat untuk mendapatkan keunggulan kompetitif (Kaswan, 2012).

Disiplin adalah sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut (Siagian, 2012).

Kedisiplinan harus ditegaskan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Jika karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dan disiplin terhadap peraturan yang ada maka kinerja dari karyawan juga akan semakin membaik, "kinerja diartikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang

secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama, Rivai dalam (Sandy Martha, 2015)”.

Menurut (Hasibuan, 2016) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut (Sutrisno, 2016) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Dalam mencapai tujuan perusahaan, tentunya dibutuhkan sumber daya manusia manusia yang berkompeten dan mempunyai kinerja yang baik agar dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Agar tujuan tersebut berjalan, organisasi harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti disiplin, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

PT. Agro Muara Rupit merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan. Kegiatan utama PT. Agro Muara Rupit berfokus pada perkebunan kelapa sawit yang berada di Kabupaten Musi Rawas Utara, Provinsi Sumatera Selatan. Adapun masalah disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang penting dilakukan, karena perusahaan menyadari bahwa kurangnya disiplin kerja dan motivasi kerja akan berakibat menurunnya kinerja karyawan. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kedisiplinan kerja PT. Agro Muara Rupit pun masih kurangnya pengawasan pimpinan pada karyawan, sehingga banyak karyawan yang melanggar tata tertib akan peraturan yang berlaku, contohnya datang terlambat dan bolos pada jam kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini dikarenakan banyaknya yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan yaitu keadilan, ketegasan pimpinan dan hubungan kemanusiaan.

Berikut adalah data absensi di PT. Agro Muara Rupit selama 1 tahun terakhir. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat Tabel 1.1, yaitu:

**Tabel 1.**  
**Daftar Hadir Karyawan PT. Agro Muara Rupit**

No	Bulan	Absen		
		Izin	Alfa	Sakit
1	Januari	8	35	5
2	Februari	7	27	8
3	Maret	10	30	6
4	April	8	28	7
5	Mei	6	26	3
6	Juni	9	35	4
7	Juli	9	34	4
8	Agustus	10	32	2
9	September	7	34	6
10	Oktober	7	28	3
11	November	9	29	5
12	Desember	8	25	5
Total		0,003%	0,013%	0,002%

**Sumber:** PT. Agro Muara Rupit

Fakta motivasi kerja seperti yang terjadi di PT. Agro Muara Rupit, tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dilihat dari beberapa karyawan lalai dalam menyelesaikan pekerjaannya yang berdampak pada penumpukan pekerjaan. Penghargaan yang belum dapat dirasakan sepenuhnya oleh karyawan yaitu ketika karyawan diharuskan untuk loyal kepada perusahaan, tetapi pimpinan tidak memberikan penghargaan atas kinerja yang

dicapai oleh beberapa karyawan seperti pujian atau imbalan berupa lainnya. Hal ini menyebabkan rendahnya motivasi yang diberi pimpinan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Bapak Johannes Pesinurat selaku Estate Manager PT. Agro Muara Rupit West di Jl. Lintas Sumatera Km107, Kecamatan Rawas Ulu, Kabupaten Musi Rawas Utara, Provinsi Sumatera Selatan pada hari Selasa, 19 Juli 2022 jam 09:00 mengemukakan bahwa permasalahan pada PT. Agro Muara Rupit dimana terdapat rendahnya kinerja karyawan yang dapat dilihat dari keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga terjadinya penumpukan pekerjaan hal tersebut dianggap masih belum sesuai dengan harapan pimpinan. Disiplin kerja dimana masih kurangnya kesadaran beberapa karyawan tentang pentingnya kedisiplinan dapat dilihat dengan adanya karyawan yang datang terlambat. Motivasi kerja yang masih kurangnya perhatian yang diberikan pimpinan kepada bawahannya, hal ini dapat dilihat dengan adanya karyawan yang masuk dan keluar kerja tidak tepat waktu sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut.

## **METODE PENELITIAN**

Menurut (Sugiyono, 2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 86 orang karyawan PT. Agro Muara Rupit.

Menurut (Arikunto, 2012) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasi tidak lebih besar dari 100 orang, maka keseluruhan populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 86 orang karyawan.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab antara pewawancara dan pemimpin atau pihak yang terkait bertujuan untuk mendapatkan informasi, data dan keterangan dari PT. Agro Muara Rupit. Observasi sebagai teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung ke lapangan untuk mendapat informasi terhadap hal-hal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tau dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono, 2012).

Pengukuran variabel penelitian ini dapat menggunakan suatu skala *likert*. Skala *likert* menggunakan lima rantangan yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju, maka variabel yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Adapun teknik analisis yang digunakan dalam analisis kuantitatif yaitu regresi linear berganda, uji hipotesis menggunakan uji t dan F, serta uji determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisa Regresi Berganda

**Tabel 2.**  
Hasil Analisa Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	3,363	,735
	Disiplin Kerja	,325	,072
	Motivasi Kerja	,509	,119
a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2022

Dari perhitungan tabel 4.15 di atas dengan menggunakan program SPSS, maka daya persamaan adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,363 + 0.325X_1 + 0.509X_2$$

Sedangkan untuk koefisien regresi untuk masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai a (*constant*) sebesar 3,363 mempunyai arti bahwa apabila Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja sama dengan nol maka Kinerja Karyawan tetap sebesar 3,363, hal ini hanya berlaku saat dilakukan penelitian.
2. Koefisien Regresi  $X_1$ , sebesar 0,325 mempunyai makna jika nilai variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) naik satu satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,325 dengan asumsi variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dianggap tetap.
3. Koefisien Regresi  $X_2$ , sebesar 0,509 mempunyai makna jika nilai variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) naik satu satuan maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,509 dengan asumsi variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dianggap tetap.
4. Dari hasil penelitian yang dilakukan Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) variable yang paling dominan adalah variable Kinerja Karyawan (Y) hal ini bahwa hubungan yang ditimbulkan dalam penelitian adalah sebesar 3,363.

### Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )

Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ ) yang akan dibahas dalam penelitian yaitu:

**Tabel 3.**  
Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,881 <sup>a</sup>	,776	,771	1,427
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2022

Berdasarkan hasil di atas didapat R Square ( $R^2$ ) sebesar 0.771, nilai ini mempunyai arti bahwa variabel Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja memberikan sumbangan sebesar 0.771 atau 77,1% terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agro Muara Rupit. Sedangkan sisahnya sebesar 0,229 atau 21,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian.

## Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$  maka hipotesis diterima. Artinya secara parsial variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Diketahui (df)  $n-k-1$  atau  $86-2-1=$  (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen), maka diperoleh t tabel sebesar 1.988.

**Tabel 4.**  
Hasil Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,363	,735		4,573	,000
	X1	,325	,072	,467	4,496	,000
	X2	,509	,119	,445	4,291	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber:** Hasil Olah Data SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel uji hipotesis pada tabel 4.17 dapat diketahui :

1. Pengaruh variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agro Muara Rupit. Berdasarkan tabel 4.17 diperoleh bahwa nilai t hitung untuk variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 4,496 hal ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,496 > 1,988$ ) dengan signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agro Muara Rupit.
2. (X2) sebesar 4,291 hal ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,291 > 1,988$ ) dengan signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agro Muara Rupit.

## Hasil Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y).  $H_0$  akan ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , artinya antara variabel independen (X) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Diketahui: df 1 (jumlah variabel-1) = 2, df 2 (n-k-1) (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen) atau  $86-2-1 = 83$ , df (3,96), diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 2,71.

**Tabel 5.**  
Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	586,169	2	293,085	143,907	,000 <sup>b</sup>
	Residual	169,040	83	2,037		
	Total	755,209	85			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

**Sumber:** Hasil Olah Data SPSS 25, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.18 diperoleh nilai  $F_{hitung}$   $143,907 > 2,71 F_{tabel}$  dan signifikansi  $0,00 < 0,05$  maka hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan demikian secara keseluruhan variabel pengaruh yaitu Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agro Muara Rupit.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji data antara variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ),  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,496 > 1,988$ ) dengan signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak. Dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agro Muara Rupit.

Kedisiplinan kerja yang baik dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik untuk pertumbuhan perusahaan

Hasil dari Penelitian ini disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan hal tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Rivai & Sagala, 2012) mengemukakan “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Sedangkan menurut (Siagian, 2012) mengemukakan bahwa “disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, lepas dari kesalahan dan kekhilafan”. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (Husain, 2018). Dalam penelitiannya menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji data antara variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ),  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,291 > 1,988$ ) dengan signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak. Dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agro Muara Rupit.

Hasil dari penelitian ini motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan hal tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Wibowo, 2014) Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Dan menurut (Sutrisno, 2016) motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan faktor pendorong perilaku seseorang. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Dapat disimpulkan dari teori para ahli diatas bahwa pemberian motivasi yang tepat akan menimbulkan semangat, kemauan dan keihlasan untuk bekerja dari dalam diri seorang karyawan. Semakin meningkatnya semangat dan kemauan untuk bekerja dengan ikhlas akan membuat pekerjaan lebih maksimal, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan teori tersebut ada penelitian terdahulu telah membuktikan pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu penelitian yang dilakukan (Theodora, 2015) Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi terdiri dari motivasi existence, relatedness, dan growth berpengaruh secara signifikan (hubungan yang simultan) terhadap kinerja karyawan pada PT. SMG di Surabaya.

### **Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan uji  $f$  diperoleh nilai  $F_{hitung}$   $143,907 > 2,71 F_{tabel}$  dan signifikansi  $0,00 < 0,05$  maka hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan demikian secara keseluruhan variabel pengaruh yaitu Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agro Muara Rupit. Hasil dari penelitian ini bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan hal tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Davis dalam (Sinambela, 2016) disiplin kerja adalah penerapan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi. Sedangkan menurut

(Wibowo, 2013) mendefinisikan motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu.

Berdasarkan teori tersebut ada penelitian terdahulu telah membuktikan pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu penelitian yang dilakukan (Belti & Onsardi, 2020). Dalam penelitiannya menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

## KASIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agro Muara Rupit, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agro Muara Rupit.
2. Ketepatan Motivasi Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agro Muara Rupit.
3. Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agro Muara Rupit.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adisel et. al., (2022). Hybrid Learning Implementation in Higher Education During The Covid-19 Pandemic in Indonesia: An Overview. *Educational Administration: Theory and Practice*. Volume 28, Issue 4, pp: 31-141
- Andriani, C. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2 (2).
- Arkat, F. (2020). The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Spirit On Employee Performance At Raffles City Hotel Bengkulu Indonesia.
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktis* (6th ed.). PT. Rikena Cipta.
- Bangsawan, I. G. N. B. P. (2013). *Analisis faktor-faktor yang menentukan disiplin kerja karyawan pada PT. BPR Luhur Damai Tabanan*. Udayana University.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Belti, J., & Osnardi. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1(2), 109–116.
- Dymastara, E. S. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).

- Elyanti, L. P. E. P., Ratnawili, R., & Juwita, S. (2022). Spirit Kerja Karyawan Masa Pandemi Covid 19. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 1373-1390.
- Finthariasari, M., & Hermawan, D. J. (2021) The Influence of Human Resource Management Practices on Employee Outcomes in Private and Public Banking in Indonesia. *Geographical Education (RIGEO)*, 11(9), 1-8.
- Gayatri, G. D. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 1-9.
- Gunawan, R. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 224-231.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(1).
- Inayatulloh et. al., (2022). Expert System Conceptual Model to Increase Lawyer Performance. *International Journal of Applied Engineering and Technology* 4(2), pp. 27-32.
- Inayatulloh et. al.,(2022). Increasing Efficiency and Transparency of Soft Loans for SME Businesses with Blockchain Technology. *International Journal of Applied Engineering and Technology* 4(2), pp. 33-37.
- Juliyanti, B. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Juliandi, Azuar, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis* (kedua). UMSU PRESS.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan praktik)*. Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu.
- Lubis, N. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi Pt. Bam Bengkulu). (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 196-208.
- Marini, M., & Selvia, E. (2020). Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Di Desa Taba Padang Rejang Kecamatan Huku Palik Kabupaten Bengkulu Utara). *Bilancia: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 4(3), 248-261.
- Misbahudin, & Hasan, I. (2013). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Bumi Aksara.
- Pahlawan, A., (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.
- Puryana, D. E. (2014). *HUBUNGAN KOORDINASI DENGAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR INSPEKTORAT DAERAH KOTA SAMARINDA*.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (6th ed.). PT Raja Grafindo.
- Sandy Martha, M. (2015). Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. *Bandung: Universitas Widyautama Bandung*.
- Sanusi, A. (2017). *Metodelogi Penelitian Bisnis* (7th ed.). Salemba Empat.

- Sari, L. A., Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI. Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79-88.
- Sari, M., 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.  
Science.
- Sulastri, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Setiawan, F., & Dewi, A. A. S. K. (2014). *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkat Anugrah*. Udayana University.
- Sevvy, S. Y., & Zunaidah, Z. (2013). Analisis Pengaruh Kemampuan Karyawan, Pembagian Tugas, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 11(4), 263–286.
- Siagian, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suharyadi, & Purwanto, S. . (2013). *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern* (2nd ed.). Salemba Empat.
- Susanti, P., Bahrin, K., & Kusuma, M. (2020). PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Empiris di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kepahiang). (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2), 150–159.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Theodora, O. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*, 3(2), 187–195.
- Tupadela, J. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Vahera, D. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 2(1), 58-67.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). Rajawali Pers.
- Wijono, S. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi* (Revisi). Kencana Prenada Group.
- Yulandri, Y. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.