



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN (HUMAN RESOURCE  
DEVELOPMENT PT. SPRINT ASIA TECHNOLOGY)**

SKRIPSI

Ipada Putra Sanjaya  
1402015200

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2018

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul, **"PENGARUH MOTIVASI DAN DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT PT. SPRINT ASIA TECHNOLOGY)"** merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan, saya tidak mencantumkan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber, baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 21 Juli 2018



(Ipada Putra Sanjaya)

NIM 1402015200

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

**JUDUL** : PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. SPRINT ASIA TECHNOLOGY

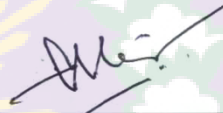

**NAMA** : IPADA PUTRA SANJAYA

**NIM** : 1402015200

**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN

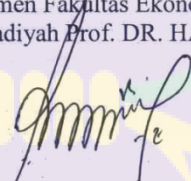
**TAHUN AKADEMIK** : 2018

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Drs. Ahmad H. Abubakar, M.M	
Pembimbing II	Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M	

**Mengetahui,**

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas  
Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

  
Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. SPRINT ASIA TECHNOLOGY**

yang disusun oleh:  
Ipada Putra Sanjaya  
1402015200


Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu  
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.

DR. HAMKA

Pada tanggal: 25 Agustus 2018


**Tim Penguji:**

Ketua, merangkap anggota :



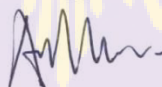
(Dr. Sunarta, S.E., M.M)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M)

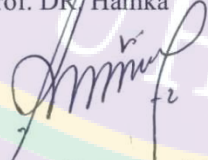
Anggota :



(Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M)

**Mengetahui,**

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. Hamka



(Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M)

Dekan Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. Hamka



(Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI  
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA,  
saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ipada Putra Sanjaya  
NIM : 1402015200  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Prof. DR. HAMKA  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SPRINT ASIA TECHNOLOGY”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalih mediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta  
Pada tanggal : 25 Agustus 2018  
Yang Menyatakan

  
(Ipada putra Sanjaya)

## ABSTRAKSI

**Ipada Putra Sanjaya (1402015200)**

### **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SPRINT ASIA TECHNOLOGY.**

*Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2018. Jakarta.*

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam penelitian ini digunakan metode survei. Variabel yang digunakan yaitu Motivasi dan Disiplin Kerja sebagai variabel independen dan variabel Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan PT. Sprint Asia Technology, yang berjumlah 80 orang. Teknik pemilihan sampel dilakukan dengan sample jenuh, sehingga diperoleh sampel berjumlah 80 orang sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, regresi linear berganda, uji asumsi klasik, dengan menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi, pengujian hipotesis uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), analisis koefisien korelasi parsial dan koefisien korelasi berganda.

Hasil Analisis Statistik Deskriptif yaitu variabel Kinerja Karyawan (Y) mendapati hasil rata-rata (*mean*) sebesar 82,88 dengan standar deviasi sebesar 4,144. Variabel Motivasi ( $X_1$ ) mendapati hasil rata-rata (*mean*) sebesar 84,44 dengan standar deviasi sebesar 4,222. Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) mendapati hasil rata-rata (*mean*) sebesar 83,16 dengan standar deviasi sebesar 4,158.

Hasil model regresi linear berganda yang diperoleh yaitu  $\hat{Y} = 1,357 + 0,316 X_1 + 0,370 X_2 + e$ . Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa residual berdistribusi

normal, tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas, tidak terjadi autokorelasi sehingga dapat diinterpretasikan model regresi mempunyai sifat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*).

Nilai *Adjusted R*<sup>2</sup> sebesar 0,457 artinya variabel independen motivasi dan Disiplin Kerja mampu mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan adalah sebesar 45,7% sedangkan sisanya sebesar 54,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Hasil uji statistik t variabel yaitu Motivasi ( $X_1$ ) menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar  $3,652 > 1,66482$ , tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka Motivasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya nilai  $t_{hitung}$  variabel yaitu Disiplin Kerja ( $X_2$ ) menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar  $4,271 > 1,66482$ , tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan F hitung sebesar  $34,217 > F_{0.05} (3,96)$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka dapat diinterpretasikan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien korelasi parsial variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,360 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan terdapat hubungan positif rendah dan signifikan. Nilai koefisien korelasi parsial variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,421 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan terdapat hubungan positif sangat kuat dan signifikan.

Analisis koefisien korelasi berganda diketahui bahwa nilai koefisien korelasi berganda ( $R$ )  $R = 0,686$  berarti kedua variabel yaitu Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama mempunyai tingkat hubungan yang kuat (berada pada interval 0,60- 0,799) dan positif terhadap kinerja karyawan.

## **ABSTRACT**

*Ipada Putra Sanjaya (1402015200)*

### **THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SPRINT ASIA TECHNOLOGY**

*Essay, Strata one management study program faculty of economics and business university Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2018. Jakarta.*

*Keyword : Leadership style, work motivation, employee performance*

*This study aims to determine the influence between Motivation and Work Discipline on Employee Performance.*

*In this research used survey method. The variables used are motivation and work discipline as independent variable and employee performance variable as dependent variable. The population in this study were all employees of PT. Sprint Asia Technology, which amounted to 80 people. Sample selection technique is done with saturated samples, so that the sample obtained amounted to 80 people as respondents. Data collection techniques using questionnaires and measurements using Likert scale. The technique of processing and data analysis used is descriptive analysis, multiple linear regression, classical assumption test, using normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test and autocorrelation test, partial test of hypothesis test (t test), simultaneous test (F test) Partial correlation coefficient analysis and multiple correlation coefficient. Descriptive Statistics Analysis Result is Employee Performance variable (Y) found the average result (mean) of 82,88 with standard deviation of 4,144. Motivation Variable (X1) found average results (mean) of 84,44 with a standard deviation of 4,222. Variable Work Discipline (X2) found the average result (mean) of 83,16 with a standard deviation of 4,158.*

*The result of multiple linear regression model is  $Y = 1,357 + 0,316 X_1 + 0,370 X_2 + e$ . The result of the classic assumption test shows that the residual is normally distributed, there is no multicollinearity, no heteroscedasticity, no*



*autocorrelation so that the regression model has BLUE (Best Linear Unbiased Estimator) characteristic.*

*Adjusted  $R^2$  value is 0,457, that means that independent variables motivation and work discipline is able to influence employee performance dependent variable is 45,7% while the rest of 54,3% influenced by other variables not examined in this study.*

*Result of statistic test of t variable that is motivation ( $X_1$ ) shows tcount equal to  $3,652 > 1,66482$ , level of significance  $0,000 < 0,05$  then motivation partially have significant positive effect to employee performance. Furthermore, the value of thitung variable that is work discipline ( $X_2$ ) shows tcount of  $4,271 > 1,66482$ , significance level  $0,000 < 0,05$  then work discipline partially have a significant positive effect on employee performance. The result of F test shows F count equal to  $34,217 > F 0.05 (3,96)$  with significance level  $0,000 < 0,05$ , it can be interpreted that motivation and work discipline simultaneously or together have a significant effect on employee performance.*

*The value of partial correlation coefficient of motivation ( $X_1$ ) and employee performance variable (Y) is 0,360 with significance level equal to  $0,000 < 0,05$ , hence can be said there is a low positive relationship and significant relation. The coefficient of partial correlation coefficient of work discipline ( $X_2$ ) and employee performance (Y) variable is 0,421 with significance level  $0,000 < 0,05$ , it can be said that there is a positive relationship is strong and significant.*

*Multiple correlation coefficient analysis known that the value of multiple correlation coefficient (R) of 0,686, it can be said that the correlation coefficient between motivation and work discipline with employee performance is in the coefficient interval of 0,60-0,799. means the relationship between variables is strong.*

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya. Shalawat serta salam senantiasa pula tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta para sahabat dan para pengikut beliau sampai akhir zaman.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih Kepada Bapak Eri Tosaria dan (Almh) Ibu Suharmi selaku orang tua serta (Alm) Edo Widaswara, Felly Ficsiyana, Alan Francisko, Adiyana Takiyana Yolanda selaku adik kakaku yang selalu memberikan doa, nasihat, semangat dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karawan (Human Resource Development PT. Sprint Asia Technology)”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. Pada kesempatan ini pula penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Suyatno, M.Pd selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
3. Bapak Zulpahmi, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
4. Bapak Dr. Sunarto, M.M selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
5. Bapak Tohirin, S.H.I., M.Pd.I Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
6. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

7. Bapak Drs. Ahmad H. Abubakar, M.M selaku Dosen Pembimbing I.  
Terimakasih atas bimbingan dan saran-saran dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Bapak Aditya Ari Wibowo, S.E., MM selaku Dosen Pembimbing II.  
Terimakasih atas bimbingan dan saran-saran dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Keluarga Besar (Alm) Bapak Atmosardjono Subowo dan Ibu Rita Subowo
10. Keluarga besar Bapak Naya dan Bapak sadino (Alm) Kakek
11. Keluarga Besar PT. Sprint Asia Technology pak setyo dan Ibu Desy, Keluarga Besar PT. Brantwood International tempat saya bekerja Pak Iwan, pak Ricky, Pak Djarot, Yu chin, Pak Sugiarto, Pak Budi Arsil, Pak willy, Bu ester, Bu rina, Bu Novi, Bu rini, Bang mail, Bang hadi, Keluarga Besar PT. Wahana Sugih, pak Waskito, Pak Andri, Pak Fadly
12. Mega, Dicky, Wirda, cahyani, Rizka, Fitri, Lutfi, Suhendra, Sofie, Aitintin, Natalia, Wiwin, Naiya, Desia, Sinuhaji, Eric, Vera, Dera, Dini, Resti, Ijhal, Popo, Sidro dan seluruh temen seperjuangan Prodi Manajemen dan Akutansi kelas Intensif Angkatan 2014 yang selalu memberikan doa, semangat, motivasi, dukungan dalam penyusunan skripsi ini.
13. Rizkita Nur Aulia Beserta Keluarga yang telah menemani, memberi semangat, doa, motivasi, dan membantu dalam penyelesaian skripsi
14. Untuk Karyawan PC 16, Bramadi Office dan Wijaya Office, Ibu Asitoh, Ibu Tety, Ibu Taty, Ibu Irmis, Betty, Bu Airin, Bu Okkie, Bu Chita, Bu laily, Pak Caesar, Pak Agus, Pak Ben, Mba Ami, Ibu Pun, Ibu Marni, Ibu Djono, Ibu Wati, Ibu Inem, Pak Mustar, Pak Pur, Pak Odong, Pak Anen, Pak Asep, Pak Adang, Pak Sadeli, Pak Dewo, Pak Ngadimin, Pak Yitno, Pak Tardi, Pak Amri yang selalu memberi semangat dan doa serta dukungan satu sama lain dalam penyusunan skripsi ini.
15. Teman rumah sahabat saya, Fathoni Dianata, Asdi, Aida, Siti, Mila, Abi, Umi, Cecep, Badha, Risca, Sevi, Umar, serta pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan dan dukungan.
16. Kakak-kakak senior yang telah membantu memberikan jurnal, software SPSS serta tempat berdiskusi.

17. Teman-teman penulis dalam satu dosen pembimbing, dan teman-teman Intensif Angkatan 2015,2016,2017 terima kasih telah memberikan motivasi dan dukungannya
18. Kepada Team Olahraga dan Komunitas Streetworkut Depok, Fly Over Futsal Club, Fun Futsal Generation, Go Trans Futsal Club
19. Teman-teman mahasiswa lintas jurusan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, serta pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan dan dukungan.
20. Karib Foto Copy dan Juara Foto Copy yang sudah memberikan saran dan print murah bagi penulis.

Semoga Allah SWT, memberikan balasan atas kebaikan mereka yang telah diberikan kepada penulis. Akhir kata, penulis mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Jakarta, 25 Agustus 2018

Penulis



(Ipada Putra Sanjaya)

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS.....</b>	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAKSI/INTISARI .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xx</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xxi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Permasalahan .....	6
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	6
1.2.2 Pembatasan Masalah.....	7
1.2.3 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Penelitian Terdahulu .....	9
2.2 Telaah Pustaka .....	18
2.2.1 Manajemen .....	18
2.2.2.1 Definisi Manajemen .....	18

2.2.2.2	<i>Dasar – Dasar Manajemen</i> .....	19
2.2.2.3	<i>Objek Kajian Manajemen</i> .....	20
2.2.2.4	<i>Fungsi Manajemen</i> .....	20
2.2.2.1	<i>Ruang Lingkup Manajemen</i> .....	21
2.2.2	<i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i> .....	23
2.2.2.1	<i>Definisi Sumber Daya Manusia</i> .....	23
2.2.2.2	<i>Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia</i> .....	24
2.2.2.3	<i>Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia</i> .....	27
2.2.2.4	<i>Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia</i> .....	28
2.2.2.5	<i>Tugas dan Wewenang Manajemen Sumber Daya Manusia</i> .....	30
2.2.3	<i>Kinerja Karyawan</i> .....	31
2.2.3.1	<i>Definisi Kinerja Karyawan</i> .....	31
2.2.3.2	<i>Indikator – Indikator Kinerja</i> .....	32
2.2.3.3	<i>Penilaian Kinerja Karyawan</i> .....	33
2.2.3.4	<i>Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan</i> .....	36
2.2.3.5	<i>Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan</i> .....	37
2.2.3.6	<i>Faktor – Faktor yang Dapat Mempengaruhi Kinerja ..</i>	39
2.2.3.7	<i>Pihak – Pihak yang Berwewenang dalam Penilaian Kinerja</i> .....	39
2.2.3.8	<i>Mengembangkan Program Penilaian Kinerja Yang Efektif</i> .....	41
2.2.4	<i>Motivasi</i> .....	42
2.2.4.1	<i>Definisi Motivasi</i> .....	42
2.2.4.2	<i>Teori – Teori Motivasi</i> .....	43
2.2.4.3	<i>Fungsi Motivasi</i> .....	56
2.2.4.4	<i>Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi</i> .....	56
2.2.4.5	<i>Faktor Internal</i> .....	56
2.2.4.6	<i>Faktor Eksternal</i> .....	57
2.2.5	<i>Disiplin Kerja</i> .....	58
2.2.5.1	<i>Definisi Definisi Kerja</i> .....	58

2.2.5.2	<i>Bentuk – Bentuk Disiplin Kerja</i> .....	59
2.2.5.3	<i>Pendekatan Disiplin Kerja</i> .....	60
2.2.5.4	<i>Prinsip – Prinsip Disiplin Kerja</i> .....	62
2.2.5.5	<i>Indikator – Indikator Disiplin Kerja</i> .....	63
2.3	Kerangka Pemikiran Teoritis .....	66
2.4	Rumusan Hipotesis .....	69
<b>BAB III METODELOGI PENELITIAN</b>		
3.1	Metodologi Penelitian .....	70
3.2	Operasional Variabel.....	70
3.3	Populasidan dan Sampel .....	73
3.3.1	<i>Populasi</i> .....	73
3.3.2	<i>Sampel</i> .....	73
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	74
3.4.1	<i>Tempatdan Waktu Penelitian</i> .....	74
3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan Data</i> .....	75
3.5	TeknikPengolahan data Analisis Data.....	76
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>		
4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	90
4.1.1	<i>Sejarah PT. Sprint Asia Technology</i> .....	90
4.1.2	<i>Profil Perusahaan PT. Sprint Asia Technology</i> .....	91
4.1.3	<i>Struktur Oganisasi PT. Sprint Asia Technolgy</i> .....	92
4.1.4	<i>Uraian Jabatan PT. Sprint Asia Technology</i> .....	93
4.2	Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan .....	96
4.2.1	<i>Karateristik Responden</i> .....	96
4.3	Uji Kualitas Data.....	100
4.3.1	<i>Uji Validitas</i> .....	100
4.3.2	<i>Uji Reabilitas</i> .....	103
4.4	Analnsisi per Variabel.....	103
4.4.1	<i>Motivasi</i> .....	103
4.4.2	<i>Disiplin</i> .....	114
4.4.3	<i>Kinerja Karyawan</i> .....	125

4.5	Statis Deskriptif .....	137
4.6	Uji Asumsi Klasik.....	138
4.6.1	<i>Uji Normalitas</i> .....	138
4.6.2	<i>Uji Autokorelasi</i> .....	140
4.6.3	<i>Uji Heteroskedastisitas</i> .....	141
4.6.4	<i>Rangkuman Uji Asumsi Klasik</i> .....	142
4.7	Analisis Linear Berganda.....	143
4.7.1	<i>Model Regresi Linear Berganda</i> .....	143
4.8	Uji Hipotesis .....	144
4.8.1	<i>Uji Parsial (Uji t)</i> .....	144
4.8.2	<i>Uji Simultan (Uji F)</i> .....	145
4.9	Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi .....	146
4.10	Pembahasan Umum .....	147
4.10.1	<i>Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan</i> .....	147
4.10.2	<i>Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan</i> .....	148
4.10.3	<i>Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan</i> .....	149
4.10.4	<i>Koefisien Korelasi dan Determinasi</i> .....	150
<b>BAB V PENUTUP</b>		
5.1	Kesimpulan .....	151
5.2	Saran .....	155
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....		<b>158</b>



## DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	14
2.	Operasional Variabel.....	72
3.	Skor Nilai Skala Likert.....	76
4.	Kriteria Persentase Tanggapan Responden.....	79
5.	Interprestasi koefisien korelasi.....	81
6.	Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi.....	86
7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	96
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	97
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	98
10.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	99
11.	Uji Validitas Motivasi.....	100
12.	Uji Validitas Disiplin.....	101
13.	Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	102
14.	Uji Reliabilitas Variable Motivasi, Disiplin dan Kinerja.....	103
15.	Tugas dan Tanggung Jawab yang diberikan Pimpinan sesuai Dengan Kemampuan Saya.....	104
16.	Tugas Pekerjaan yang Saya harus kerjakan harus tepat waktu.....	105
17.	Saya Mendapat Kesempatan untuk Belajar Hal-Hal Baru di perusahaan ini.....	105
18.	Saya Memiliki Kesempatan untuk mengembangkan keterampilan Dan Kemampuan.....	106
19.	Di Tempat Kerja ini Saya Memiliki Kesempatan untuk Berpendapat.....	107
20.	Saya Memiliki Semangat dalam Meraih suatu Pencapaian Kinerja.....	108

21.	Di Tempat Kerja ini saya Diberikan Kesempata Untuk Meraih Prestasi Kerja.....	109
22.	Perusahaan Memberikan Reward Atas Prestasi Kerja Yang Saya Capai .....	110
23.	Perusahaan Menjanjikan Penghargaan Untuk Karyawan yang Memiliki Kinerja Bagus .....	111
24.	Pimpinan Selalu Berterimakasih Kepada Saya Bila Telah Mengerjakan Tugas Pekerjaan .....	112
25.	Indikator Motivasi .....	113
26.	Hasil Kerja Saya Sesuai dengan Tujuan Perusahaan .....	115
27.	Saya Mendapatkan Tugas Pekerjaan dari Perusahaan Sesuai dengan Kemampuan .....	115
28.	Pimpinan saya Selalu Memberikan Contoh yang Baik .....	116
29.	Pimpinan Saya Bersifat Objektif Terhadap Semua Bawahannya .....	117
30.	Kesejahteraan yang Saya Terima Saat ini Memberikan Kepuasan Bagi Saya .....	118
31.	Isentif yang ditetapkan Perusahaan Membuat Saya Termotivasi dalam Bekerja.....	119
32.	Peraturan yang ditetapkan Perusahaan Berlaku untuk Semua Karyawan tanpa Membeda-bedakan .....	120
33.	Diperusahaan ini saya Diperlakukan Sama dengan Karyawan Lainnya .....	121
34.	Pimpinan saya Mengawasi Langsung Kegiatan Kerja yang ada Diperusahaan .....	122
35.	Saya Merasa Nyaman Terhadap Pengawasan dari Pimpinan Langsung .....	123
36.	Indikator Disiplin .....	124
37.	Hasil Pekerjaan saya Memenuhi Tuntutan yang Ditentukan Perusahaan.....	126
38.	Beban Pekerjaan yang Diberikan Pimpinan Kepada Saya	

	Sesuai dengan Kemampuan Saya .....	127
39.	Kualitas Hasil Pekerjaan yang Saya Selesaikan sudah Sesuai Dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) .....	128
40.	Saya dapat Menylesaikan pekerjaan Sesuai dengan Target yang Ditentukan Perusahaan .....	129
41.	Saya Selalu Menylesaikan Tugas dan Pekerjaan Tepat Waktu .....	130
42.	Saya Tidak Pernah Menunda dalam Menylesaikan Pekerjaan .....	130
43.	Saya Selalu Hadir dan Pulang Kerja Kantor Sesuai dengan Jam yang Ditentukan Perusahaan.....	131
44.	Saya Selalu Hadir Tepat Waktu Setiap Rapat .....	132
45.	Saya dapat Bekerjasama dengan Baik dengan Sesama Karyawan .....	133
46.	Saya Dapat Membangun Komunikasi yang Baik dengan Sesama Karyawan .....	134
47.	Indikator Kinerja Karyawan.....	135
48.	Deskriptive Statistics .....	137
49.	One Sample Kolmogorov-Smirnov Text .....	139
50.	Uji Autokorelasi .....	141
51.	Coefficients .....	143
52.	Uji t.....	144
53.	Uji F.....	146
54.	Perhitungan Koefisien Korelasi dan Determinasi .....	147

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Berbagai Pihak Menilai Kinerja Karyawan .....	41
2.	Hierarki Kebutuhan Maslow .....	45
3.	Teori Dua Faktor Herzberg .....	47
4.	Teori McClelland .....	48
5.	Unsur-Unsur Utama Dari Teori Harapan .....	51
6.	Skema Kerangka Pemikiran Teoritis .....	68
7.	Struktur Organisasi Perusahaan .....	92
8.	Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual .....	140
9.	Scatterplot .....	142

## DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuesioner .....	1/35
2.	Data Kuesioner.....	5/35
3.	Output Data SPSS .....	20/35
4.	Tabel r (df = 70-90).....	26/35
5.	Tabel t (df =81-100) .....	27/35
6.	Tabel f (60-90) .....	28/35
7.	Tabel Durbin Watson (71-95) .....	29/35
8.	Formulir Pengajuan Judul Proposal Skripsi.....	30/35
9.	Formulir Pengajuan Persetujuan Judul Proposal Skripsi .....	31/35
10.	Surat Tugas.....	32/35
11.	Catatan Konsultasi Pembimbing I .....	33/35
12.	Catatan Konsultasi Pembimbing II .....	34/35
13.	Daftar Riwayat Hidup .....	35/35

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya, sebab hal tersebut dapat memberikan dampak positif dalam suatu organisasi sehingga harus dikelola dengan baik untuk mencapai tujuan dan kemajuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia dapat disebut juga sebagai personel, tenaga kerja, pekerja, karyawan dan potensi manusiawi untuk penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya Yani (2012:1).

Untuk bersaing secara kompetitif dalam era globalisasi ini, maka perusahaan membutuhkan karyawan yang cakap dan berkualitas yang dapat memberi dukungan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, serta memiliki setiap mental yang baik, mempunyai semangat kerja yang tinggi sehingga dapat memanfaatkan dan mengendalikan sumber daya lainnya. Semangat kerja yang tinggi tercermin pula dalam motivasi kerja yang berarti mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan suatu tujuan dalam perusahaan. Mengingat kedudukan karyawan dalam suatu perusahaan sangat penting, maka karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

Kelangsungan hidup perusahaan tergantung sejauh mana organisasi mampu memanfaatkan peluang dan mengatasi ancaman dari lingkungan eksternal dengan segala potensi dan sumber daya yang dimiliki organisasi agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, organisasi tersebut harus mempunyai SDM

yang handal. SDM yang tidak mempunyai kesanggupan menghadapi tuntutan globalisasi memandang pekerjaan sebagai beban. SDM yang memandang pekerjaan sebagai beban dapat dikatakan sebagai SDM yang mempunyai etos kerja rendah (Sutrisno, 2012:2). Pegawai yang memiliki etos kerja tinggi adalah pegawai yang tidak memandang pekerjaannya sebagai beban dan mempunyai disiplin kerja yang tinggi.

Pihak manajemen seringkali menemukan kesulitan dalam mengatur para karyawan. Permasalahan ini mencakup bagaimana mengoptimalkan motivasi kerja dan disiplin kerja yang tinggi, yang tentunya dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Menurut Wibowo (2011:34) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Kinerja dalam organisasi adalah jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja seseorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, memotivasi karyawan dan selalu memperhatikan karyawan dalam bekerja.

Tujuan seseorang dalam bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka. Jika perusahaan memperhatikan karyawannya serta menjaga karyawannya sebagai salah satu aset perusahaan, maka hak karyawan dapat terpenuhi dengan baik, sehingga secara tidak langsung hal ini dapat

mempengaruhi tingkat kinerja mereka dalam melaksanakan pekerjaannya. Karena apabila seseorang karyawan terpenuhi hak-haknya, maka ia akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Untuk mencapai tujuan perusahaan hal yang perlu dilakukan adalah memberi daya pendorong yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku karyawan agar bersedia bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Daya pendorong tersebut disebut sebagai motivasi. Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (widodo 2015:112). Motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi, motivasi bukanlah hal yang dapat diamati tetapi dapat disimpulkan melalui perilaku yang tampak. Motivasi merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu.

Dalam dunia kerja motivasi harus dimiliki oleh semua pihak baik para bawahan maupun atasan. Keberadaan motivasi dirasa penting, karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan dapat bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Motivasi harus dilakukan pimpinan kepada bawahannya. Dengan adanya dimensi tentang pembagian pekerjaan yang dilakukan dengan sebaik-baiknya, bawahan diharapkan mampu mengerjakan tugasnya dengan baik sehingga diharapkan atasan dapat memberikan penghargaan dan menciptakan kepuasan kerja yang mendorong kearah performa kinerja yang maksimal. Bawahan sebagai level pekerja *staff* membutuhkan dorongan



semangat dari atasannya. Dorongan itu bisa berupa pelatihan kerja, perlakuan yang baik, fasilitas, bonus, hingga penempatan posisi kerja.

Motivasi dalam tempat kerja dapat muncul dikarenakan karyawan memotivasi diri sendiri untuk mencapai dan melaksanakan pekerjaan yang di dapat memenuhi kebutuhan mereka. Seorang karyawan yang baik pasti akan terus termotivasi dan memberikan kontribusi untuk keberhasilan perusahaan. Semakin tinggi motivasi yang diberikan seorang karyawan demi untuk pencapaian peningkatan perusahaanya, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan tersebut dalam perusahaan.

Untuk menciptakan tingkat kinerja karyawan tidak mudah, banyak faktor yang mempengaruhinya diantaranya adalah motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan pada perusahaan. Faktor disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam terciptanya kinerja karyawan yang tinggi. Setiap perusahaan memiliki manajemen yang dilengkapi dengan peraturan dan ketentuan kerja yang jelas untuk dilaksanakan oleh seluruh karyawan dari tingkat bawah sampai tingkat atas sehingga menciptakan tata tertib yang baik di organisasi.

PT. Sprint Asia Technology merupakan salah satu perusahaan jasa layanan teknologi informasi yang memfokuskan diri pada mobile solution untuk pelanggan korpora, dimana tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya penting dalam aktivitas perusahaan yang selalu dituntut untuk meningkatkan produktivitasnya kerjanya demi kelangsungan dan peningkatan kinerja, serta kepuasan kerja karyawan, pendapatan dan keuntungan perusahaan. Berkaitan

dengan persoalan peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, penulis melakukan penelitian ini di salah satu perusahaan yang terdapat di Jakarta Selatan.

Dalam hal ini, peneliti mengetahui permasalahan mengenai motivasi dan disiplin serta kinerja karyawan pada PT. Sprint Asia Technology, permasalahan yang di jumpai di perusahaan ini banyak karyawan yang keluar masuk (*Turn Over*) dan bahkan mengundurkan diri, yang di sebabkan karena ketidakpuasan kerja karyawan terhadap perusahaan tersebut, yaitu tidak diterimanya partisipasi karyawan dalam menyampaikan pendapat, sehingga karyawan merasa kurang dapat dukungan dari atasan dan juga sering bonus karyawan telat diterima.

Apabila kondisi ini terus terjadi, maka akan menurunkan motivasi kerja seorang karyawan dan akan berdampak pula pada kinerja karyawan yang menurun, sehingga banyak karyawan yang datang ke kantor jadi sering terlambat, hasil Pekerjaan tidak selesai tepat waktu, dan kemampuan kerja sama karyawan jadi berkurang.

Disiplin kerja staf karyawan PT Sprint Asia Teknologi adalah disiplin waktu, yaitu ketepatan waktu hadir dan pulang kerja mulai pukul 09.00 WIB – 17.00 WIB, dan untuk Waktu istirahat yaitu jam Makan siang Pukul 12.00 WIB – 13.00WIB , untuk disiplin berpakaian menggunakan seragam yang di tentukan perusahaan, bekerja sesuai prosedur yang ada, penggunaan ID Card dilingkungan kantor, kepatuhan terhadap intruksi dari atasan, disiplin peraturan dan tata tertib yang berlaku serta disiplin menggunakan dan memelihara perlengkapan kantor.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka peneliti berminat mengkaji tentang **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus Karyawan di Kantor PT Sprint Asia Technology”**.

## **1.2 Permasalahan**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Bagaimanakah motivasi kerja karyawan pada PT Sprint Asia Technology ?
2. Bagaimanakah disiplin kerja karyawan pada PT Sprint Asia Technology ?
3. Bagaimanakah tingkat kinerja karyawan pada PT Sprint Asia Technology ?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan kantor PT Sprint Asia Technology ?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap karyawan pegawai kantor PT Sprint Asia Technology ?
6. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan kantor PT Sprint Asia Technology ?

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini apakah ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Serta untuk mempersempit ruang lingkup masalah. Untuk itu, penelitian ini difokuskan di PT Sprint Asia Tekhnolgi JL.RS Fatmawati No 7 Gandaria Utara Kebayoran Baru Jakarta Selatan 12140 Indonesia

### **1.2.3 Perumusan Masalah**

Perumusan Masalah pada judul diatas Apakah ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai : studi kasus karyawan di kantor PT Sprint Asia Technology

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui motivasi kerja pada pegawai PT Sprint Asia Technology.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja pada pegawai PT Sprint Asia Technology.
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai PT Sprint Asia Technology.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT Sprint Asia Technology.
5. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Sprint Asia Technology.
6. Untuk mengetahui pengaruh secara silmutan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Sprint Asia Technology.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Akademik

Diharapkan hasil dari penelitian ini sebagai bahan bacaan yang mampu menambah wawasan sehingga dapat dijadikan bahan studi banding dan acuan guna meningkatkan kualitas akademik.

2. Bagi Mahasiswa

Untuk menambah wawasan berfikir dan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan dapat pula sebagai bekal diri untuk memasuki dunia kerja.

3. Bagi Perusahaan

Menambah masukan bagi perusahaan yang bersangkutan khususnya di bagian sumber daya manusia mengenai masalah motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan langkah-langkah kebijaksanaan di masa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Yusuf Zainal. (2015). *Manajemen Komunikasi: Filosofi, Konsep, dan Aplikasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Alfian Amidhan Akbar. (2015). "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cemara Production" Vol. 4 No. 10. Surabaya.
- Andri Feriyanto dan Endang Shyta Triana. (2015). *Pengantar Manajemen*. Kebumen: Mediaterra.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Apalia Ekakoron Anthony. (2017). *Effects of Discipline Management on Employee Performance in an Organization: The Case of County Education Office Human Resource Department, Turkana County. International Academic Journal of Human Resource and Business Administration*. Vol. 2, issue 3, pp. 1-18. ISSN 2518.2374.
- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2012). *Principles of Human Resource Management*. 15th ed. Mason. OH: South Western – Cengage Learning.
- Edwin B. Flippo, 2014. *Personel Management (Manajemen Personalia) edisi VII Jilid II*. Terjemahan Alponso S. Jakarta : Erlangga.
- Fahmi. (2013). *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Hani, T. Handoko. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Hanggraeni. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Hartatik. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Henry Simamora. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 2*. Yogyakarta.
- Imam Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Juliansyah Noor. (2014). *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Kencana.
- Lijan Poltak Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Mudrajat Kuncoro. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi edisi keempat*. Jakarta : Erlangga.
- Nawawi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Raissa Disa. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Chevron Indonesia Business*. Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Sylviana Murni. (2011). *Education Management*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins dan Coulter. (2010). *Manajemen (edisi sepuluh)*. Jakarta : Erlangga.
- Roni Fasihah. (2013) “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk”. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*. Vol: 1. No 2. 2011. Hal 42. Jakarta : Universitas Negeri Jakarta.
- Sardiman. (2014). *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Siagian. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stoner dan Freeman. (2012). *Manajemen*. Alih Bahasa oleh Alexander Sindoro. Jakarta : Prenhalindo.

- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno. (2012). *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta : Ekonisia.
- Suwatno dan Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Wilson Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga.
- Yani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Yoga putrana, Aziz fathoni, Moh mukeri warso. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Oragnizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang*. *Journal Of Management* Vol. 2 No. 2, Maret 2016. Semarang : Universitas Pandaran.