

Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Keahlian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk

Biti Lianti

Universitas Bina Darma

Email : 191510148@student.binadarma.ac.id

M. Amirudin Syarif

Universitas Bina Darma

Email : amirudinsyarif@binadarma.ac.id

Korespondensi penulis: amirudinsyarif@binadarma.ac.id

Abstract. This research was conducted at PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. The aim of this research is to determine the influence of Work Discipline (X1), Work Motivation (X2) and Work Skills (X3) on Employee Performance (Y) of PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. This study uses a Quantitative Method approach. For data processing methods in this study using smartPLS SEM (Partial Least Square – Structural Equation Modeling) software. For data analysis used in this research, Outer Model Analysis, Inner Model Analysis and Hypothesis Testing using statistical values, for Alpha 5% the T-Statistics value used is H_A accepted and H_0 , to reject or accept the hypothesis using probability then H_A is accepted if the P value <0.05 . The data sources used are primary data and secondary data. The data collection technique used is by direct observation, distributing questionnaires (questionnaire). Respondents in this study were 80 respondents to employees of PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Based on the analysis, it can be concluded that work discipline, work motivation and work skills have a significant effect on employee performance, while partially work discipline, work motivation and work skills have an effect on employee performance. From this research, the r-square value is 0.824, which means that 82.4% of the variation in employee performance is explained by variations in work discipline, work motivation and work skills, while the remaining 17.6% is explained by other factors not examined by this research.

Keywords: Discipline, Motivation and Expertise on Employee Performance.

Abstrak. Penelitian ini dilakukan di PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) Dan Keahlian Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Penelitian ini menggunakan pendekatan Metode Kuantitatif. Untuk metode pengolahan data pada penelitian ini menggunakan software smartPLS SEM (Partial Least Square – Structural Equation Modeling). Untuk analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisa Outer Model, Analisa Inner Model Dan Pengujian Hipotesis dengan menggunakan nilai statistik maka untuk Alpha 5% nilai T-Statistik yang digunakan adalah H_A diterima dan H_0 , untuk menolak atau menerima Hipotesis menggunakan probabilitas maka H_A diterima jika nilai $P < 0,05$. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data skunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara observasi langsung, membagikan kuesioner (angket). Responden dalam penelitian ini adalah 80responden pada karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Berdasarkan analisis dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan keahlian kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara parsial Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Keahlian Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dari penelitian ini nilai r-square sebesar 0.824 yang artinya 82,4% variasi Kinerja Karyawan dijelaskan oleh variasi Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Keahlian Kerja sedangkan sisanya sebesar 17,6% yang dijelaskan oleh factor lain tidak diteliti oleh penelitian ini.

Kata kunci: Disiplin, Motivasi Dan Keahlian Terhadap Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menjalankan usaha di bidang industri yang bergerak di bidang produksi dan pemasaran semen *portland* di Sumatera bagian Selatan dan Lampung. PT Semen Baturaja (Persero) Tbk membangun 3 pabrik semen yaitu Kertapati Palembang, Baturaja Ogan Komering Ulu, dan Panjang Lampung dengan 2 jenis semen terbaik *Ordinary Portland Cement* (OPC) Tipe I dan *Portland Composite Cement* (PCC).

Tadjuddin Noer Effendi (1995), menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia adalah segala hal yang menyangkut dimensi, kualitas atau jumlah karakteristik, dan persebaran atau penduduk. Walaupun upaya untuk menyatukan pengertian pengembangan sumber daya manusia telah banyak dilakukan oleh para ahli, masih saja terdapat beberapa pendapat yang berbeda mengenai pengertian dari pengembangan sumber daya manusia ini. Hal ini tidak tertutup kemungkinan atas ketidaksamaan arti dari pengembangan sumber daya muncul sebagai akibat faktor perbedaan setiap negara mempunyai pengertian yang disesuaikan dengan kepentingan dan keadaan di setiap Negara masing- masing. Hasil observasi pengawalan dengan melakukan wawancara atau observasi awal kepada 5 orang karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Melalui wawancara ini menemukan permasalahan yang ada di perusahaan seperti Disiplin, Motivasi, Dan Keahlian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk.

Kinerja pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk masih belum sesuai harapan. Padahal tujuan perusahaan menginginkan target pencapaian pendapatan penjualan meningkat, namun belum mampu menyelesaikan tugasnya dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan kata lain kinerja karyawan belum optimal dan realisasi penjualan turun setiap tahun serta tidak mencapai target dikarenakan menurunnya kualitas kerja yang terjadi di perusahaan sehingga banyaknya konsumen yang protes pada karyawan karena dianggap kurang merespon permintaan konsumen, ketepatan waktu pada perusahaan dianggap tidak sesuai target seperti lama waktu seorang karyawan dalam melayani konsumen dan waktu karyawan melakukan laporan, dan kemampuan karyawan dalam melayani konsumen juga dinilai masih belum mencapai performa.

Dengan melaksanakan program pelatihan dan pengembangan keahlian diharapkan karyawan akan semakin mampu memahami dan melaksanakan fungsinya dalam organisasi atau perusahaan. Disamping itu juga diharapkan pula adanya perbaikan atau pengembangan sikap, tingkah laku, pengetahuan serta keterampilan dari para karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan.

Pada posisi lain dengan adanya peningkatan mutu karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan keahlian, diharapkan dapat memberikan pengaruh terhadap pribadi setiap peserta program pelatihan dan pengembangan keahlian, sehingga ia dapat melakukan pekerjaan-pekerjaan yang lebih beragam, sejalan dengan tujuan perusahaan secara lebih baik dan profesional. Hal ini berarti adanya peningkatan kualifikasi karyawan tersebut, dan jauh lebih baik lagi berarti satu langkah maju untuk mendapatkan posisi dan tanggung jawab yang lebih besar pada perusahaan tersebut.

Meninjau berbagai hal diatas PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk menyadari bahwa faktor keahlian sangat penting dalam kegiatan perusahaan dan perusahaan menyadari betul bahwa mereka membutuhkan karyawan-karyawan yang berkualitas untuk mendukung kegiatan operasional perusahaan, salah satunya cara perusahaan mendapatkan karyawan-karyawan yang berkualitas yaitu dengan melakukan pelatihan dan pengembangan keahlian terhadap karyawan tersebut sehingga dapat meningkatkan kemampuan dari mereka. Untuk itu meskipun saat ini perusahaan dalam keadaan menurun tetapi perusahaan tetap menjalankan program pelatihan dan pengembangan keahlian bagi karyawannya karena menurut perusahaan kegiatan tersebut sangat penting untuk dilakukan walaupun kegiatan tersebut membutuhkan dana yang cukup besar. Tetapi pelatihan dan pengembangan keahlian dapat membantu karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan yang akhirnya dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Keahlian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk**

METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif yang diterapkan di dalam penelitian ini ialah metode survey. Menurut Sugiyono (2013) pada dasarnya metode penelitian merupakan metode logis buat menemukan informasi melalui target serta manfaat khusus. Mengingat situasi ini, ada empat pokok yang harus difokuskan antara lain: data, cara ilmiah, tujuan, dan manfaat). Adapun metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini ialah metode kuantitatif. Metode kuantitatif ialah metode penelitian yang berlandaskan atas filsafat positivisme, dipergunakan sebagai menganalisis populasi serta sampel terpilih, pengumpulan informasi memakai instrument penelitian, kajian data bersifat kuantitatif serta sfaktual, sepenuhnya bermaksud mencoba teori-teori yang sudah ditentukan sebelumnya (Sugiyono, 2016).

Penelitian ini dikerjakan pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Berlokasi di Jl. Abikusno Cokro Suyoso Kertapati, Palembang 30001 Sumatera Selatan – Indonesia. Menurut Sugiyono (2019) Populasi adalah generalisasi wilayah yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Teknik penentuan jumlah sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Maka dari itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili. Dalam penelitian ini populasi dan sampel jenuh yang diambil adalah seluruh karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk bagian Department Pemasaran yang jumlah populasinya sebanyak 80 orang yang akan dijadikan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2019) sampling jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.

Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan Software smartPLS SEM (Partial Least Square – Structural Equation Modeling). PLS berkemampuan menjelaskan hubungan antar variabel serta berkemampuan melakukan analisis- analisis dalam sekali pengujian. Tujuan PLS adalah membantu peneliti untuk mengkonfirmasi teori dan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten. Menurut Imam Ghozali (2016) metode PLS mampu menggambarkan variabel laten (tak terukur langsung) dan diukur menggunakan indikator-indikator. Penulis menggunakan Partial Least Square karena penelitian ini merupakan variabel laten yang dapat diukur berdasarkan pada indikator- indikatornya sehingga penulis dapat menganalisis dengan perhitungan yang jelas dan terperinci.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian signifikan pengaruh antar variabel, perlu dilakukan prosedur bootstrafing. Prosedur bootstrafing menggunakan seluruh sampel yang asli untuk melakukan resampling kembali. Menurut Noor (2015) pengujian dilakukan dengan melihat koefisien jalur (*path coefficient*) dan melihat nilai-test, apabila diperoleh P-Value <0,05 maka dapat dikatakan bahwa konstrak kuat atau signifikan.

Tabel 4.14
Hasil Uji *Path Coefficient*

	Sampel Asli	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P-Value
Disiplin kerja	0.358	0.343	0.214	1.670	0.039
Motivasi kerja	0.140	0.153	0.063	2.222	0.029
Keahlian kerja	0.505	0.507	0.213	2.370	0.020

Sumber: Output data Program SamrtPls Versi 3.0

Berdasarkan uji *path coefficient* di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena nilai P-Value sebesar 0.039 atau lebih kecil dari 0,05. Nilai original sampel (*path coefficient*) sebesar 0.358 menunjukkan arah hubungannya positif, maka H1 dapat diterima.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena nilai P-Value sebesar 0.029 atau lebih kecil dari 0,05. Nilai original sampel (*path coefficient*) sebesar 0.140 menunjukkan arah hubungannya positif, maka H2 dapat diterima.

Keahlian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena nilai P-Value sebesar 0.020 atau lebih kecil dari 0,05. Nilai original sampel (*path coefficient*) sebesar 0.505 menunjukkan arah hubungannya positif, maka H3 dapat diterima.

Evaluasi model dilakukan dengan tiga cara,yaitu dengan melihat nilai hasil uji R-Square, F-Square dan Model Fit sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji R-Square

	R-Square	Adjusted R Square
Kinerja Karyawan	0.824	0.817

Sumber: Output data Program SmartPls Versi 3.0

Hasil Uji F-Square menurut Ghozali dan Latan (2015) menjelaskan batasan nilai F-Square ini dalam tiga kasifikasi, yaitu 0.02, 0.15, 0.35 yang menunjukkan model kecil, menengah dan besar.

Tabel 4.16
Hasil Uji F-Square

	Disiplin Kerja	Motivasi Kerja	Keahlian Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja				0.054
Motivasi Kerja				0.138
Keahlian Kerja				0.110

Sumber: Output data Program SmartPls Versi 3.0

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja (DK) terhadap Kinerja Karyawan (KY) adalah sebesar 0.054, karena nilai F- Square (DK) terhadap Kinerja Karyawan (KY) lebih dari 0,02 maka dapat dikatakan (DK) memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Karyawan (KY). Sedangkan pengaruh Motivasi Kerja (MK) terhadap Kinerja Karyawan (KY) adalah sebesar 0.138, karena nilai F-Square (MK) terhadap Kinerja Karyawan (KY) lebih dari 0,02 maka dapat dikatakan (MK) memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Karyawan (KY). pengaruh Keahlian Kerja (KK) terhadap Kinerja Karyawan (KY) adalah sebesar 0.110 , karena nilai F-Square (KK) terhadap Kinerja Karyawan (KY) lebih dari 0,02 maka dapat dikatakan (KK) memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Karyawan (KY).

R-Square untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan pada nilai R-Square dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh pada variabel *laten eksogen* tertentu terhadap variabel laten endogen yang mempunyai pengaruh substantive. Nilai R-Square 0.75, 0.50, 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate, dan lemah (Ghozali dan Latan, 2015). Semakin tinggi nilai berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan.

Tabel 4.17
Hasil Uji R-Square

Konstrak	R-Square	R-Squae Adjusted
Kinerja Karyawan	0.824	0.817

Sumber: Output data Program SmartPls Versi 3.0

Berdasarkan tabel diatas besarnya R-Square Adjusted adalah 0.817. hal ini 81,7% berarti variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel- variabel independent (DK), (MK) dan (KK). Maka dapat dikatan bahwa variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Model Fit dilakukan dengan melihat nilai NFI pada model. Normed Fit Indeks (NFI) adalah nilai NFI mulai dari 0 – 1 diturunkan dari perbandingan antara model yang di hipotesiskan dengan suatu model tertentu. Model mempunyai kecocokan tinggi jika mendekati 1.

Tabel 4.18
Hasil Uji Model Fit (NFI)

	Saturated Model	Estimated Model
NFI	0.581	0.581

Sumber: Output data Program SmartPls Versi 3.0

Berdasarkan hasil Model Fit (NFI) pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai Model Fit (NFI) yaitu 0.581 yang berarti memiliki kecocokan model yang dapat dinyatakan baik (Ghozali, 2014).

Hasil uji hipotesis yang pertama yaitu pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 4.14 yaitu hasil dari uji *path coefficient* dapat diketahui bahwa nilai original sampel dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0.358 dan nilai P-Value lebih kecil dari 0,05 yang artiya Disiplin Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan sebesar 35,8% Hal ini dapat diartikan jika disiplin kerja yang dimiliki para karyawan tinggi, maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut juga akan semakin tinggi. Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sophia Nursauli, Dkk (2021) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk, juga menunjukkan hasil bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, karyawan yang patuh dengan peraturan yang ada pada perusahaan akan membuat karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang ada sehingga Kinerja Karyawan

akan berjalan sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh perusahaan sehingga target dari perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan hasil jawaban responden dari kuesioner indikator Disiplin kerja (DK) yang terdiri dari 6 pertanyaan yaitu (DK.1) Saya memiliki kemampuan basic yang luas dan berusaha untuk mengikuti kegiatan dan perkembangan yang ada di perusahaan ini diperoleh sebesar 89,2%. (DK.2) Pimpinan selalu memberikan contoh teladan yang baik kepada bawahan diperoleh sebesar 88,4%. (DK.3) Instansi membuat peraturan yang adil untuk semua karyawan diperoleh sebesar 85,2%. (DK.4) Setiap perusahaan membutuhkan pengawasan untuk menjaga kedisiplinan karyawan diperoleh sebesar 90,1%. (DK.5) Saya siap menerima sanksi jika melakukan kesalahan dan mempertanggung jawabkan pekerjaan yang diberikan atasan diperoleh sebesar 90,0%. (DK.6) Pimpinan selalu menegaskan kepada karyawan untuk selalu meningkatkan kemampuan bekerja agar dapat mencapai target atau misi yang diinginkan diperoleh sebesar 88,1%. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pada nilai (DK.4) Mampu menjelaskan nilai yang paling tinggi yaitu sebesar 90,1% Bahwa setiap perusahaan membutuhkan pengawasan untuk menjaga kedisiplinan karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Keahlian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian Disiplin Kerja di PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan pada tabel 4.14 yaitu hasil dari uji *path coefficient* dapat diketahui bahwa nilai original sampel dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0.358 dan nilai P-Value lebih kecil dari 0,05 yang artinya Disiplin Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan sebesar 35,8%. Berdasarkan hasil jawaban responden dari kuesioner indikator Disiplin kerja yang terdiri dari 6 pertanyaan maka dapat dis
2. Simpulkan bahwa nilai DK.4 mampu menjelaskan nilai yang paling tinggi yaitu sebesar 90,1% dengan pertanyaan setiap perusahaan membutuhkan pengawasan untuk menjaga kedisiplinan karyawan.
3. Berdasarkan Motivasi Kerja di PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan pada tabel 4.14 yaitu hasil dari uji *path coefficient* dapat diketahui bahwa

nilai original sampel dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0.140 dan nilai P-Value lebih kecil dari 0,05 yang artinya Motivasi Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan. sebesar 14,0. Berdasarkan hasil jawaban responden dari kuesioner indikator Motivasi kerja yang terdiri dari 6 pertanyaan maka dapat disimpulkan bahwa pada nilai MK.3 dan MK.6 mampu menjelaskan nilai yang paling tinggi ada dua yaitu sebesar 97,8% dengan pertanyaan saya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang luas tentang pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dan saya ingin mengikuti berbagai macam pelatihan agar potensi diri saya dapat berkembang dalam memajukan perusahaan.

4. Berdasarkan Keahlian Kerja di PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan pada tabel 4.14 hasil dari uji *path coefficient* dapat diketahui bahwa nilai original sampel dari Keahlian Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0.505 dan nilai P-Value lebih kecil dari 0,05 yang artinya Keahlian Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan sebesar 50,5%, Berdasarkan hasil jawaban responden dari kuesioner indikator Motivasi kerja yang terdiri dari 6 pertanyaan maka dapat disimpulkan KK.1 mampu menjelaskan nilai yang paling tinggi yaitu sebesar 92,8% dengan pertanyaan tingkat pendidikan yang saya miliki sudah memenuhi kriteria yang ada di perusahaan.
5. Berdasarkan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Keahlian Kerja di PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan pada tabel 4.17 yaitu hasil uji dapat diketahui bahwa nilai R-Square Adjusted (DK), (MK) dan (KK) terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0.817 atau 81,7% yang artinya (DK), (MK) dan (KK) secara bersama sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 81,7%. Berdasarkan hasil jawaban responden dari kuesioner indikator Kinerja Karyawan yang terdiri dari 5 pertanyaan maka dapat disimpulkan KY.5 mampu menjelaskan nilai yang paling tinggi yaitu sebesar 97,8% dengan pertanyaan perusahaan mengeluarkan biaya kebutuhan setiap bulannya sesuai dengan anggaran yang telah ditetapkan.

DAFTAR REFERENSI

- Agustina, Tiara. 2019. Pengaruh Keahlian Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengguna Sistem Informasi Manajemen Daerah-Keuangan (SIMDA- Keuangan) Pada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan
- Amirullah, Widayat. 2002. Metode Penelitian Pemasaran. Malang : CV. Cahaya Press.
- Arikunto. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi VI. Jakarta. Rineka Cipta.
- Ariyanti, Dina. (2014). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Keahlian Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Terhadap PT. PLN (Persero) Di Kecamatan Sumberlawang) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Akuntansi Universitas Muhammadiyah Surakarta
- a.s, Munandar. (2001). psikologi industri dan organisasi. jakarta : ui.
- Bahtiar D. Suarmanasaya I. N 2021. Pengaruh Lingkungan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk Cabang Bali. Jurnal. Manajemen Dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesa, Singaraja.
- Dame, B. Rumawas, W. Waworundeng, W. (2021). Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Prisma Dan Sulawesi Utara. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/35566/0> (Diakses 24 Juli 2023)
- Edy Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas.
- Prananda Media Group, Jakarta. <https://ejournal.muliadarma.ac.id/index.php/jembatan/article/download/37/15> (Diakses 10 maret 2023)
- Effendi, Tadjuddin Noer. Sumber Daya Manusia Peluang Kerja dan Kemiskinan, Yogyakarta: PT. Tiara Wacan Yogya. 1995.
- Fahmi, I. (2018). Manajemen Kinerja : Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta. <http://portaluniversitasquality.ac.id:55555/1138/4/BAB%20II.pdf> (Diakses 11 Maret 2023)
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang [http://repository.stei.ac.id/297/3/BAB%20III%20METODA%20PENELITIAN AN.pdf](http://repository.stei.ac.id/297/3/BAB%20III%20METODA%20PENELITIAN.pdf) (Diakses 22 Mei 2023)
- Hartatik, Puji, Indah, 2018, Sumber Daya Manusia, Jogjakarta: Laksana <http://portaluniversitasquality.ac.id:55555/1138/4/BAB%20II.pdf> (Diakses 14 April 2023)
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. Manajemen Sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi perkasa

- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
<http://portaluniversitasquality.ac.id:55555/1138/4/BAB%20II.pdf> (Diakses 05 Mei 2023)
- Hasibuan, S. P. M. 2014. Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan Kesebelas. Bumi Aksara. Jakarta. <https://www.kajianpustaka.com/2020/08/motivasi-kerja.html?m=1> (Diakses 15 April 2023)
- Iverson. (2001). Memahami Keterampilan Pribadi. CV. Pustaka : Bandung
https://www.ekrut.com/media/skill-adalah#1_apa_itu_skill (Diakses 10 Juni 2023)
- Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali Press.
- Sembayu, muhamad royke. 2020. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Skripsi. Universitas Tridnanti, Fakultas Ekonomi. Palembang
- Sholiha, Putri Islamiyati. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Bongkar Muat Andlas Ogan Komerling Iir. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Palembang, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Palembang
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.CV <http://repository.unpas.ac.id/30372/6/Bubu%20BAB%203.pdf> (Diakses 18 April 2023)
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit Alfabeta, Bandung <http://repositori.unsil.ac.id/942/6/BAB%20III.pdf#> (Diakses 09 Maret 2023)
- Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA. <http://repository.stei.ac.id/1667/4/BAB%20III.pdf> (Diakses 17 April 2023)
- Syafitriningsih, Nining. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Inkabiz Indonesia. Skripsi. Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta
- Vallennia. K, Atikah. A, & Azijah. FN. 2019 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Sinar Sosro Rancaekek). Jurnal. Equilibrium Manajemen. Jurnal Akuntansi Keuangan, Institute Manajemen Koperasi Indonesia. ISSN (Online):2460-2299 Dan ISSN (Cetak):1693- 5233.
- Wonosobo https://www.researchgate.net/publication/350054019_Anlisis_Pengaruh_Disiplin_Kerja_Motivasi_Kerja_Dan_Lingkungan_Kerja_Terdapat_Kinerja_Pegawai (Diakses 24 Juli 2023)
- Yona, Mira. (2018). Pengaruh Penempatan Kerja, Keahlian (Skill) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Osi Electronics Batam. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Riau Kepulauan.