

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

**Muh. Harisa Pawerangi**<sup>1</sup> ✉ **Aryati Arfah**<sup>2</sup> **Baharuddin Semmaila**<sup>3</sup> **Arifin**<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Program Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Makassar. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 68 karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Makassar. Populasi dalam penelitian merupakan wilayah yang ingin diteliti oleh peneliti. Populasi yang akan digunakan adalah karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Makassar yang berjumlah 215 orang. Sampel adalah bagian atau wakil populasi yang diteliti. Untuk menentukan ukuran sampel, penulis memakai rumus sampel yang dikemukakan oleh Slovin. Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 68,253 dibulatkan menjadi 68 orang. Analisis data pada penelitian ini menggunakan beberapa tahap pengujian yaitu uji validitas, uji reabilitas, uji analisis regresi berganda, uji t, uji F serta uji koefisien determinasi dan koefisien kolerasi berganda. Hasil dari temuan penelitian ini untuk bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci:** *Kinerja Karyawan, Motivasi, Disiplin Kerja.*

### **Abstract**

This research aims to examine and analyze the influence of work motivation and discipline on employee performance at PT. Bosowa Berlian Motor Makassar. Data collection was carried out by distributing questionnaires and carried out to 68 employees of PT. Bosowa Berlian Motor Makassar. The study's population is the area the researcher wants to study. The population to be used is employees of PT. Bosowa Berlian Motor Makassar, totaling 215 people. The sample is part or representative of the population being studied. To determine the sample size, the authors use the sample formula proposed by Slovin. Based on this formula, the number of samples taken in this study was 68,253, rounded up to 68 people. Data analysis in this study used several stages of testing, namely validity test, reliability test, multiple regression analysis tests, t-test, F test, and test of the coefficient of determination and multiple correlation coefficients. The results of this study show that motivation has a positive and significant effect on employee performance. Work discipline affects and is substantial on employee performance.

**Keywords:** *Employee Performance; Motivation; Work Discipline.*

---

Copyright (c) 2022 Muh. Harisa Pawerangi et al.,

✉ Corresponding author :

Email Address : [harisapawerangi@gmail.com](mailto:harisapawerangi@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Tekanan persaingan dalam dunia bisnis menuntut perusahaan untuk memikirkan bagaimana cara perusahaan beradaptasi dengan lingkungan yang senantiasa berubah. Hanya perusahaan yang adaptif dan fleksibel yang mampu bersaing dan terus bertahan dalam persaingan global saat ini. Hal tersebut menuntut perusahaan untuk berupaya memiliki strategi yang tepat agar kelangsungan hidup perusahaan tetap terjamin. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling menentukan dalam setiap organisasi karena disamping sumber daya manusia sebagai kekuatan tapi juga merupakan faktor penentu utama dalam tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus memiliki kompetensi yang tinggi dan profesional. Hal tersebut akan tercapai melalui peningkatan dalam berbagai aspek yang mencakup aspek ekonomi, aspek budaya dan aspek intelektual. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia (karyawan).

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawainya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Sukses tidaknya seorang pegawai dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat keadilan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesiapan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi sertadari pihak pegawai itu sendiri. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi.

Motivasi kerja penting agar karyawan tidak mudah menyerah dan terus berpikir dan bekerja kreatif bila menemukan kesulitan dalam menjalankan tanggung jawab kerjanya. Hal ini sesuai dengan pernyataan Robbins bahwa motivasi merupakan suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian yang dilakukan Reza (2010) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Mahesa (2010) juga menunjukkan hal yang sama yaitu motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Studi terdahulu ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa motivasi mempunyai korelasi terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi tentu akan berusaha seoptimal mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan. Sementara karyawan dengan motivasi rendah cenderung malas untuk bekerja

optimal. Motivasi merupakan faktor yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja dalam diri karyawan untuk melakukan sesuatu demi memperoleh apa yang menjadi kebutuhan karyawan dan untuk mencapai tujuan dari organisasi. Menurut peneliti, kedisiplinan dan motivasi merupakan variabel penting yang dapat menentukan kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Karyawan yang kurang disiplin akan sulit meningkatkan produktivitas dan akan tidak mungkin untuk merealisasikan pencapaian tujuan yang ditetapkan perusahaan sebelumnya. Begitupun yang terjadi pada karyawan PT. bosowa berlian motor Makassar. Disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan masih kurang sehingga pencapaian kinerja yang di harapkan perusahaan belum maksimal. Oleh sebab itu seorang pemimpin yang baik harus berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik dan harus memberikan motivasi dalam menjalankan disiplin yang baik dalam suatu organisasi. Sebagai suatu perusahaan yang keberadaannya berperan dalam peningkatan stabilitas perekonomian Indonesia, PT. Bosowa Berlian Motor Makassar harus selektif dalam menetapkan kebijakan khususnya untuk motivasi dan disiplin kerja. Apabila perusahaan ingin tetap unggul dalam persaingan, maka perusahaan harus melakukan perbaikan secara rutin.

Dalam sebuah persaingan, organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh (Boon et al., 2018). Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai suatu kesatuan yang tangguh membentuk sinergi (Wright & Ulrich, 2017). Dalam hal ini peranan sumber daya manusia sangat menentukan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya (Hamadamin & Atan, 2019). Berbagai macam pendapat tentang pengertian MSDM, antara lain adanya yang menciptakan human resources, ada yang mengartikan sebagai manpower management serta ada yang menyetarakan dengan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kekaryawanan, dan sebagainya). Akan tetapi, pada MSDM yang mungkin tepat adalah human resources management (manajemen sumber daya manusia), dengan demikian secara sederhana pengertian MSDM adalah mengelola Sumber Daya Manusia (Boon et al., 2018).

Menurut Wright & Ulrich (2017) manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam bidang /fungsi produksi, pemasaran, keuangan, ataupun kekaryawanan. Karena sumberdaya manusia(SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang di sebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “ manajemen mempunyai arti sebagai pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memmanage (mengelola) sumber daya manusia (Hamadamin & Atan, 2019). Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat hanya pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola factor produksi lainnya tersebut. Namun, perlu di ingat bahwa sumber daya manusia manusia sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya factor produksi yang lainnya, merupakan

masuk (input) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (output) (Wright & Ulrich, 2017). Karyawan baru yang belum memiliki keterampilan dan keahlian dilatih, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Apabila dia dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi, dia akan menjadi karyawan yang matang. Pengolahan sumber daya manusia inilah yang disebut Manajemen SDM (Hamadamin & Atan, 2019). Dengan merujuk pada pengertian tersebut, ukuran efektifitas kebijakan MSDM yang dibuat dalam berbagai bentuknya dapat diukur pada seberapa jauh organisasi mencapai kesatuan gerak seluruh unit organisasi, seberapa besar komitmen pekerja terhadap pekerjaan dan organisasinya, sampai sejauh mana organisasi toleran dengan perubahan sehingga mampu membuat keputusan dengan cepat dan mengambil langkah dengan tepat, serta seberapa tinggi tingkat kualitas 'output' yang dihasilkan organisasi (Wright & Ulrich, 2017).

Motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis (Pancasila et al., 2020). Motivasi sering sekali diartikan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motivasi tersebut merupakan driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu (van Tuin et al., 2020). Adapun motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi merupakan suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu (Paais & Pattiruhu, 2020). Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja) (Nguyen et al., 2020).

Motivasi kerja menurut Sutanjar & Saryono (2019) adalah derajat kerelaan individu dalam menggunakan dan memelihara upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi merupakan proses yang berhubungan dengan psikologi yang mempengaruhi alokasi pekerja terhadap sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan tersebut. Menurut Lorincová et al., (2019) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan hal yang penting untuk mendorong kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan bersemangat dalam menjalankan tanggungjawabnya dengan baik. Motivasi juga penting agar karyawan tidak patah semangat atau mudah menyerah bila dihadapkan pada kondisi-kondisi sulit dalam menjalankan tanggungjawabnya di perusahaan. Adanya motivasi membuat karyawan tetap berusaha mencari jalan keluar dari kondisi sulit agar dapat mencapai tujuan organisasi perusahaan (Krisnaldy et al., 2019).

Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan (Prayogi et al., 2019). Karyawan yang disiplin dan menaati tata tertib, menaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam organisasi atau instansi akan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas dan produktivitas (Putri et al., 2019). Sedangkan organisasi atau instansi yang mempunyai karyawan yang tidak disiplin, akan sulit sekali melaksanakan program-programnya untuk meningkatkan produktivitas, dan akan tidak mungkin untuk dapat merealisasikan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh sebab itu seorang pemimpin yang baik harus berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik dan juga harus memberikan contoh dalam menjalankan disiplin yang baik dalam suatu organisasi (Sudirman et al., 2019).

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku (Nasution, 2019). Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Syafrina (2017) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager 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 sosial yang berlaku. Terdapat empat perspektif dasar yang menyangkut disiplin kerja menurut (Sutanjar dan Saryono, 2019) 1) Disiplin retributif (*retributive discipline*) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah. 2) Disiplin korektif (*corrective discipline*) yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat. 3) Perspektif hak-hak individu (*individual right perspective*) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner. 4) Perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Sutanjar & Saryono, (2019) menyebutkan ada tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner, yaitu 1) Aturan tungku panas yaitu pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner. 2) Tindakan disiplin progresif yaitu untuk memastikan bahwa terdapat hokum minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran. 3) Tindakan disiplin positif yaitu dalam banyak situasi, hukuman tindakan memotivasi karyawan mengubah suatu perilaku. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku disekitarnya (Sutanjar dan Saryono, 2019). Penempatan disiplin dalam kehidupan suatu organisasi ditujukan agar semua karyawan yang dalam organisasi bersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku tanpa paksaan. Setiap para karyawan dalam organisasi tersebut dapat mengendalikan diri dan mematuhi norma yang berlaku dalam organisasi, maka hal ini akan menjadi modal utama yang amat penting dalam pencapaian tujuan yang diinginkan (Sutanjar & Saryono, 2019).

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam

mengerjakan tugasnya (Cai et al., 2018). Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat keadilan dan tingkat kemampuan tertentu (Wang & Guan, 2018). Kesiapan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Menurut Sendawula et al. (2018) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Buil et al., 2019). Menurut Rosmaini & Tanjung (2019) kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu. Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja". Motif berprestasi adalah suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji (Tirtayasa, 2019). Terdapat 6 karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi yaitu memiliki tanggung jawab yang tinggi, berani mengambil resiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan, memanfaatkan umpan baik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan, mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan (Audenaert et al., 2019).

H1: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor.

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor.

## METODOLOGI

Lokasi penelitian akan dilakukan di PT. Bosowa Berlian Motor yang ada di Jln. urip sumoharjo, Makassar, Sulawesi Selatan. Populasi yang akan digunakan sebagai penelitian adalah karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Makassar yang berjumlah 215 orang. Untuk menentukan ukuran sampel, penulis memakai rumus sampel yang dikemukakan oleh Slovin. Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang di ambil dalam penelitian ini adalah 68,253 menjadi 68.

Jenis data dalam penelitian ini adalah data penelitian kuantitatif, yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden berupa kuesioner berisi daftar pertanyaan dan pernyataan yang terstruktur dan materinya berhubungan tentang disiplin kerja dan motivasi serta hubungannya dengan kinerja kerja. Setelah semua data-data dalam penelitian ini terkumpul, maka selanjutnya dilakukan analisis data yang terdiri dari pertama uji kualitas data. Kedua uji persamaan regresi linear berganda. Ketiga uji hipotesis yang terdiri dari uji koefisien

determinasi, uji korelasi, uji statistik T (Parsial), uji statistic F (Simultan). Indikator setiap variabel dapat dilihat pada tabel 1.

**Tabel 1. Definisi operasional dan Pengukuran variabel Penelitian**

Variabel	Kode	Indikator	Referensi
Motivasi	X1.1	Fisiologis	(Pancasila et al., 2020; van Tuin et al., 2020)
	X1.2	Keamanan	
	X1.3	Sosial	
	X1.4	Penghargaan	
	X1.5	Aktualisasi diri	
Disiplin	X2.1	Mampu mengelola waktu bertingkah laku sopan	(Nasution, 2019; Syafrina, 2017)
	X2.2	Bekerja dengan penuh aktif dan inisiatif kreativitas	
	X2.3	Komitmen, loyalitas dan tanggung jawab	
	X2.4	Bekerja dengan jujur dan penuh semangat	
	X2.5	Kuat dan teguh hati karyawan mengerahkan semua kemampuan karyawan	
Kinerja Karyawan	Y1.1	Kualitas	(Audenaert et al., 2019; Buil et al., 2019)
	Y1.2	Kuantitas	
	Y1.3	Jangka Waktu Output	
	Y1.4	Kerja Sama	

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden yang terdapat pada penelitian ini dapat di golongan atau klasifikasi yaitu berdasarkan usia, jenis kelamin, masa kerja, dan tingkat pendidikan. Lebih jelas akan disajikan jumlah setiap karakteristik responden pada tabel 2.

**Tabel 2. Karakteristik Responden**

Variable	Measurement	n	%
Gender	Laki-laki	29	42.6
	Perempuan	39	57.4
Umur	20-25	17	25.0
	26-30	21	30.9
	31-35	9	13.2
	36-40	9	13.2
	41-45	5	7.4
	46-50	4	5.9
	51-55	3	4.4
	1-5	33	48,5
Masa Kerja	6-10	14	20,6
	11-15	7	10,3
	16-20	6	8,8
	21-25	6	8,8
	26>	2	2,9
Tingkat Pendidikan	SMK	2	2,9
	SMA	3	4,4
	D3	4	5,9
	S1	58	85,3
	S2	1	1,5

Dari tabel 2 diketahui bahwa jumlah responden terbanyak berada pada usia 26-30 tahun dan jumlah responden paling rendah berada pada usia 51-55 tahun. Ini menunjukkan bahwa karyawan berumur 26-30 lebih banyak karena perusahaan lebih mementingkan karyawan yang berusia lebih matang, agar dapat lebih mudah memahami pekerjaan akan dikerjakan nanti. Jumlah responden pria sebanyak 39 dengan presentase 57.4% sedangkan jumlah responden wanita sebanyak 29 orang dengan presentase 42.6%. Hal ini didasarkan karena perusahaan lebih memerlukan karyawan pria untuk bidang otomotif. Jumlah responden yang paling banyak berdasarkan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 33 orang dan jumlah responden yang paling sedikit adalah responden 21-25 tahun sebanyak 6 orang dengan jumlah responden adalah 68 karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa banyak karyawan yang kurang berpengalaman dikarenakan perusahaan menerima mahasiswa, SMA dan SMK yang ingin melakukan pelatihan kerja lapangan. Jumlah responden terbanyak berdasarkan pendidikan terakhir S1 sebanyak 58 karyawan dan responden paling sedikit S2 sebanyak 1 karyawan dengan responden sebanyak 68 karyawan. Hal ini menandakan bahwa mayoritas karyawan PT. Bosowa Berlian Motor memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi sesuai dengan kebutuhan perusahaan agar dapat mengoperasikan sistem perusahaan dengan baik.

Sebelum memberikan angket penelitian kepada responden yakni karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Makassar, terlebih dahulu peneliti melakukan uji validitas dan uji reabilitas atau yang dapat dipercaya yang sesuai dengan indikator yang terkait pada variabel penelitian dalam angket. Dan dimana uji validitas dan uji reabilitas ini peneliti lakukan kepada 68 orang karyawan atau responden. Suatu skala dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedangkan reabilitas digunakan untuk menunjukkan adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu, artinya alat ukur itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama, dengan demikian reabilitas berfokus pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya.

Tujuan dilakukan sebuah uji validitas yakni untuk mengetahui bahwa setiap pertanyaan yang diajukan kepada responden telah dinyatakan valid atau tidak. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keabsahan (validitas) suatu alat ukur. Suatu alat ukur yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebuah alat ukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Tinggi rendahnya alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Pada penelitian serta uji validitas ini suatu butir atau variabel dikatakan valid jika r hitung positif, serta r hitung  $>$  r tabel. Validitas butir instrumen diketahui dengan jalan membandingkan corrected item-total correlation yang diperoleh atau r hitung dengan 0,05. Jika r hitung lebih besar dari pada 0,05, maka butir pertanyaan dinyatakan valid terhadap indikator. Demikian pula sebaliknya, maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Dalam mengukur reabilitas penelitian ini menggunakan koefisien alpha atau Cronbach'S Alpha atau konsistensi internal diantara item-item pertanyaan dalam sebuah instrumen. Menurut Sugiono (2008) dalam suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha  $>$  0,06 dan apabila hasil tersebut sebaliknya, maka dinyatakan tidak reliable. Untuk menentukan validitas dan

reabilitas maka pengujian kualitas data ini menggunakan bantuan software SPSS Versi 21 Statistic. Hasil uji validitas dan reabilitas disajikan dalam tabel 3.

**Tabel 3. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Kode Indikator	r Hitung	r Tabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi	X1.1	0.711	0.3	0.622	Valid dan Reliabel
	X1.2	0.484	0.3		Valid dan Reliabel
	X1.3	0.679	0.3		Valid dan Reliabel
	X1.4	0.506	0.3		Valid dan Reliabel
	X1.5	0.546	0.3		Valid dan Reliabel
Pelatihan	X2.1	0.612	0.3	0.694	Valid dan Reliabel
	X2.2	0.533	0.3		Valid dan Reliabel
	X2.3	0.702	0.3		Valid dan Reliabel
	X2.4	0.732	0.3		Valid dan Reliabel
	X2.5	0.651	0.3		Valid dan Reliabel
Kinerja	Y1	0.665	0.3	0.784	Valid dan Reliabel
	Y2	0.623	0.3		Valid dan Reliabel
	Y3	0.717	0.3		Valid dan Reliabel
	Y4	0.656	0.3		Valid dan Reliabel
	Y5	0.651	0.3		Valid dan Reliabel

Dari hasil uji kualitas data yang disajikan pada tabel 3, disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing-masing butir pernyataan variabel Motivasi ( $X_1$ ) memiliki nilai rhitung  $>$  rTabel(n-2) dimana rTabel (66) sebesar 0,3. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing item pertanyaan yakni valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian. Nilai validitas untuk masing-masing butir pernyataan variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai nilai rhitung  $>$  rTabel (n-2) dimana rTabel (66) sebesar 0,3. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing item pertanyaan yakni valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Nilai validitas untuk masing-masing butir pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) nilai rhitung  $>$  rTabel (n-2) dimana rTabel (66) sebesar 0,3. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing item pertanyaan yakni valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

Nilai  $\alpha$  Cronbach alpha pada variabel Motivasi ( $X_1$ ) adalah 0.622, nilai  $\alpha$  kronbat pada variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) adalah 0.694, dan nilai  $\alpha$  kronbat pada variabel Kinerja karyawan (Y) adalah 0.784. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan Y reliable.

Analisis regresi linier berganda adalah suatu persamaan yang menggambarkan pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Atau digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau parsial antara independen (X) dan variabel dependen (Y). Dan berikut hasil analisis regersi linier berganda dalam penelitian ini yang menggunakan program SPSS (Statitital Pogram for Social Science) versi 21 Statistic.

**Tabel 4. Analisis Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.532	.391		1.361	.173
Motivasi	.454	.109	.445	4.165	.000
Disiplin Kerja	.491	.109	.482	4.505	.000

Sumber data diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil analisis dapat dijelaskan melalui rumus

$$Y = 0.532 + 0.454 X_1 + 0.491 X_2.$$

Melihat tabel 3 dan berdasarkan rumusan masalah regresi diatas maka dapat diartikan sebagai berikut:

Nilai  $a = 0.532$  menunjukkan bahwa apabila motivasi dan disiplin kerja konstan maka kinerja karyawan sebesar 532. Nilai  $b_1 = 0.454$  ini menunjukkan bahwa apabila motivasi di tingkatkan maka kinerja akan naik sebesar 0.454 dengan asumsi  $X_2$  konstan. Nilai  $b_2 = 0.491$  ini menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja di tingkatkan maka kinerja akan naik sebesar 0.491 dengan asumsi  $X_1$  konstan.

Hipotesis yang kedua adalah ada pengaruh antara variabel motivasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), secara sendiri-sendiri atau secara parsial terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Uji yang dilakukan pada pengujian hipotesis yang kedua ini yakni menggunakan uji t. Berdasarkan pada hasil penelitian bahwa yang ditetapkan dalam derajat kebebasan  $df = (n-k-1) = 65$  dengan taraf tingkat signifikan 5% (0.05), maka nilai  $t_{Tabel}$  adalah sebesar 1.669.

**Tabel 5. Hasil Uji T (Parsial)**

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	1.361	.173
	Motivasi	4.165	.000
	Disiplin Kerja	4.505	.000

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5 dapat dijelaskan uji hipotesis yang dilakukan secara parsial atau individu sebagai berikut ini. Nilai  $t$ -hitung untuk variabel motivasi 4.165 kemudian nilai pada Tabel distribusi 5% (0.05) yakni sebesar 1.669. Maka nilai  $t_{hitung} > t_{Tabel}$  ( $4.165 > 1.669$ ). Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi ( $0.000 < 0.05$ ), jadi dapat diartikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai  $t$ -hitung untuk variabel disiplin kerja 4.505 kemudian nilai pada Tabel distribusi 5% (0.05) yakni sebesar 1.669 Maka nilai  $t_{hitung} > t_{Tabel}$  ( $4.505 > 1.669$ ). Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi ( $0.000 < 0.05$ ), jadi dapat diartikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis yang pertama adalah ada pengaruh anatara variabel motivasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Penguji hipotesis yang pertama ini dengan menggunakan uji F. Berdasarkan hasil penelitian ditetapkan  $df_1 = 2$ , dan  $df_2 = 65$ , dan tingkat taraf signifikan 5% (0,05), maka nilai  $F_{Tabel}$  sebesar 3.14. Hasil perhitungan menggunakan SPSS disajikan dalam tabel 7.

**Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)**  
ANOVA<sup>a</sup>

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.276	2	8.138	44.874	0.000
	Residual	11.788	65	0.181		
	Total	28.064	67			

Sumber: data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 44.874, sedangkan hasil  $F_{tabel}$  distribusi dengan tingkat signifikan 5% (0.05) adalah sebesar 3.14. Hal ini berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $44.874 > 3.14$ ), maka ada alasan yang kuat bahwa pada  $H_1$  dan  $H_2$  diterima. Diperkuat dengan nilai signifikan ( $0.000 < 0.05$ ), maka ada alasan untuk diterima dan ditolak. Sehingga perhitungan tersebut menyimpulkan bahwa variabel motivasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan ( $Y$ ).

Tabel 7. Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	0.792a	0.627	0.568	0.42460

Sumber: data diolah tahun 2022

Jangkauan nilai R adalah berkisar antara 0 dan 1. Semakin mendekati 1 maka hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama dan variabel terikat adalah semakin kuat. Dan kemudian semakin mendekati 0 berarti hubungan antar variabel bebas secara bersama-sama variabel terikatnya semakin lemah atau bahkan tidak ada sama sekali. Dengan melihat tabel 7 maka dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah 0.792 atau jumlah yang mendekati 1, yang artinya bahwa terdapat hubungan antara variabel bebas yakni meliputi motivasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dengan variabel terikat yakni Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Dengan melihat tabel 7, dapat disimpulkan bahwa koefisien determinan ( $R^2$ ) pada penelitian ini sebesar 0.627 atau 62.7% sehingga dapat menjelaskan variabel motivasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ). Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## Pembahasan

### *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Temuan ini didukung oleh Tutik Febrianti (2013) yang menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tanggapan responden sebagian besar karyawan mempunyai dorongan motivasi bekerja secara fisiologis dan penghargaan artinya karyawan disana bekerja dikarenakan kebutuhan fisiknya terpenuhi dan pekerjaan yang dia kerjakan mendapatkan penghargaan dari perusahaan sehingga motivasi itu berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan bersemangat dalam menjalankan tanggung jawabnya dengan baik dan karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan. Berdasarkan dari kajian sebelumnya maka peran motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dimana karyawan akan bekerja secara maksimal dan menyukai lingkungan kerjanya. Dengan peningkatan kinerja karyawan keuntungan yang didapat oleh suatu perusahaan adalah mendapatkan penghasilan (outcome) yang meningkat dari tahun ke tahun. Oleh karena itu motivasi kerja terhadap karyawan perusahaan harus terus dilakukan.

### *Pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan*

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini berpengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Makassar. Hal ini didukung oleh Alwan Afil (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa variabel kedisiplinan dan kinerja karyawan berpengaruh positif. Berdasarkan hasil tanggapan responden sebagian besar karyawan dalam hal mengelola waktu masih kurang hal ini perlu diperhatikan oleh pimpinan perusahaan tersebut agar kedepannya karyawan lebih disiplin dalam mengelola waktunya. Agar perusahaan tidak mengalami kerugian akan tetapi dalam hal tanggung jawab, karyawan di PT. Bosowa Berlian Motor Makassar sangat bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dan berkomitmen menjaga kepercayaan yang telah diberikan oleh perusahaan sehingga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai sikap disiplin akan merasa riskan untuk meninggalkan pekerjaan jika belum selesai, bahkan akan merasa senang jika dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Salah satu hal agar perusahaan itu maju atau berkembang dikarenakan mempunyai karyawan yang memiliki sikap disiplin kerja yang tinggi.

Berdasarkan dari kajian di atas bahwa peran disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena disiplin kerja menjadi suatu hal yang diutamakan di dalam sebuah perusahaan, karena dengan adanya kedisiplinan kehidupan perusahaan menjadi aman, tertib, lancar dan tujuan perusahaan tercapai. Semakin baik disiplin kerja karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan akan menurun yang nantinya berpengaruh terhadap perusahaan, jadi pemimpin dituntut agar selalu memperhatikan kedisiplinan karyawannya.

## **SIMPULAN**

Hasil dari temuan penelitian ini untuk bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi sangat berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dimana karyawan akan bekerja secara maksimal dan menyukai lingkungan kerjanya. Dengan demikian hipotesis pertama diterima. Disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena disiplin kerja menjadi suatu hal yang diutamakan di dalam sebuah perusahaan. Dari hasil keseluruhan tersebut bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, motivasi dan disiplin memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Makassar. Sehingga apabila perusahaan ingin lebih meningkatkan kinerja karyawannya maka motivasi dan disiplin yang ada di perusahaan perlu lebih diperhatikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, disiplin memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Makassar. Sehingga, prioritas perhatian diarahkan kepada variabel tersebut agar kinerja karyawan dapat meningkat. Selain variabel kedisiplinan dan motivasi, hendaknya perusahaan juga memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak terdapat di dalam penelitian ini.

## Referensi:

- Audenaert, M., Decramer, A., George, B., Verschuere, B., & Van Waeyenberg, T. (2019). When employee performance management affects individual innovation in public organizations: The role of consistency and LMX. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(5), 815–834. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1239220>
- Boon, C., Eckardt, R., Lepak, D. P., & Boselie, P. (2018). Integrating strategic human capital and strategic human resource management. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(1), 34–67. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1380063>
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77, 64–75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
- Cai, M., Wang, W., Cui, Y., & Stanley, H. E. (2018). Multiplex network analysis of employee performance and employee social relationships. *Physica A: Statistical Mechanics and Its Applications*, 490, 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.physa.2017.08.008>
- Guterres, L., Armanu, A., & Rofiaty, R. (2020). The role of work motivation as a mediator on the influence of education-training and leadership style on employee performance. *Management Science Letters*, 10(7), 1497–1504. <http://dx.doi.org/10.5267/j.msl.2019.12.017>
- Hamadamin, H. H., & Atan, T. (2019). The impact of strategic human resource management practices on competitive advantage sustainability: The mediation of human capital development and employee commitment. *Sustainability*, 11(20), 5782. <https://doi.org/10.3390/su11205782>
- Kanapathipillai, K., & Azam, S. M. F. (2020). The impact of employee training programs on job performance and job satisfaction in the telecommunication companies in Malaysia. *European Journal of Human Resource Management Studies*, 4(3). <http://dx.doi.org/10.46827/ejhrms.v4i3.857>
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap motivasi pegawai serta dampaknya terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Semarak*, 2(2), 164–183. <http://dx.doi.org/10.32493/smk.v2i2.2936>
- Lorincová, S., Štarchoň, P., Weberova, D., Hitka, M., & Lipoldová, M. (2019). Employee motivation as a tool to achieve sustainability of business processes. *Sustainability*, 11(13), 3509. <https://doi.org/10.3390/su11133509>
- Nasution, D. A. D. (2019). The Effect of Implementation Islamic Values and Employee Work Discipline on The Performance of Moslem Religious Employees at Regional Financial Management in the North Sumatera Provincial Government. *International Halal Conference & Exhibition 2019 (IHCE)*, 1(1), 1–7. <https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/ihce/article/view/552>
- Nguyen, H. N., Le, Q. H., Tran, Q. B., Tran, T. H. M., Nguyen, T. H. Y., & Nguyen, T. T. Q. (2020). The impact of organizational commitment on employee motivation: A study in Vietnamese enterprises. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 439–447. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.439>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577>
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulisty, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387–397.

- <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387>
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). The influence of communication and work discipline to employee performance. *First International Conference on Administration Science (ICAS 2019)*, 423–426. <https://dx.doi.org/10.2991/icas-19.2019.88>
- Putri, E. M., Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., & Mukaffi, Z. (2019). The effect of work environment on employee performance through work discipline. *International Journal of Research-GRANTHAALAYAH*, 7(4), 132–140. <http://repository.uin-malang.ac.id/5447/>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3366>
- Sendawula, K., Nakyejwe Kimuli, S., Bananuka, J., & Najjemba Muganga, G. (2018). Training, employee engagement and employee performance: Evidence from Uganda's health sector. *Cogent Business & Management*, 5(1), 1470891. <https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1470891>
- Sudirman, A., Lie, D., Sherly, S., & Dharma, E. (2019). The impact of work discipline and work ethic on the teacher performance of Sultan Agung Pematangsiantar Private Middle School Teachers TA 2018/2019. *International Journal of Business Studies*, 3(3), 125–135. <https://doi.org/10.32924/ijbs.v3i3.83>
- Sutanjar dan Saryono. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2), hal 321-325. <http://dx.doi.org/10.25157/mr.v3i2.2514>
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2), 321–325. <http://dx.doi.org/10.25157/mr.v3i2.2514>
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1–12.
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3367>
- van Tuin, L., Schaufeli, W. B., Van den Broeck, A., & van Rhenen, W. (2020). A corporate purpose as an antecedent to employee motivation and work engagement. *Frontiers in Psychology*, 11, 572343. <https://doi.org/10.36975/jeb.v8i4.5>
- Wang, H., & Guan, B. (2018). The positive effect of authoritarian leadership on employee performance: The moderating role of power distance. *Frontiers in Psychology*, 9, 357. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00357>
- Wright, P. M., & Ulrich, M. D. (2017). A road well traveled: The past, present, and future journey of strategic human resource management. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 45–65. [orgpsych-032516-113052](https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113052)