

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, *LOCUS OF CONTROL* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI PT. HM SAMPOERNA TBK DI SKT PLANT RUNGKUT 1 SURABAYA**

**Lilik Purwanti**

*Fakultas Ekonomi/Jurusan Manajemen/STIE Mahardhika Kota Surabaya*

*STIE Mahardhika Kota Surabaya*

*E-mail: Lilik123purwanti@gmail.com*

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan di PT. HM Sampoerna Tbk di SKT Plant Rungkut 1 Surabaya dengan tujuan untuk (1) mengkaji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Produksi PT. HM Sampoerna Tbk di SKT Plant Rungkut 1 Surabaya, (2) mengkaji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Produksi PT. HM Sampoerna Tbk di SKT Plant Rungkut 1 Surabaya, (3) mengkaji dan menganalisis *locus of control* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Produksi PT. HM Sampoerna Tbk di SKT Plant Rungkut 1 Surabaya, (4) mengkaji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Produksi PT. HM Sampoerna Tbk di SKT Plant Rungkut 1 Surabaya, (5) mengkaji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, locus of control dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Produksi PT. HM Sampoerna Tbk di SKT Plant Rungkut 1 Surabaya. Sampel yang diambil sebanyak 96 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan skala Likert; dan metode analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan (1) disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Produksi PT. HM Sampoerna Tbk di SKT Plant Rungkut 1 Surabaya, (2) motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Produksi PT. HM Sampoerna Tbk di SKT Plant Rungkut 1 Surabaya, (3) *Locus of control* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Produksi PT. HM Sampoerna Tbk di SKT Plant Rungkut 1 Surabaya, (4) budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Produksi PT. HM Sampoerna Tbk di SKT Plant Rungkut 1 Surabaya, (5) disiplin kerja, motivasi kerja, locus of control dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Produksi PT. HM Sampoerna Tbk di SKT Plant Rungkut 1 Surabaya.

**Kata-kata kunci : disiplin kerja, motivasi kerja, locus of control, budaya organisasi, kinerja karyawan.**

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Di era persaingan global, perusahaan semakin menyadari pentingnya SDM yang kompeten serta mampu memberikan kinerja yang tinggi. SDM merupakan kekayaan utama setiap perusahaan yang harus dikelola dengan maksimal agar tercapai tujuan perusahaan. SDM mempunyai peranan penting dalam menjalankan suatu perusahaan, oleh sebab itu hendaknya karyawan mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi serta terpenuhi semua kebutuhannya. Menurut Mangkunegara (2016) kinerja adalah pencapaian dari kerja yang berdasarkan kualitas dan kuantitas karyawan untuk menghasilkan kerja terbaiknya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dimana hal ini bisa dipengaruhi oleh karyawan itu sendiri maupun pengaruh dari lingkungan perusahaan tersebut. Kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil produktifitas, kualitas, target yang dihasilkan oleh karyawan sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Widia dan Rusdianti, 2018). Kalau menurut Robbins (2015) kinerja karyawan adalah fungsi dari interaksi kemampuan serta motivasi yang

akan dilakukan evaluasi biasanya di akhir tahun.

Disiplin kerja wajib dimiliki oleh semua karyawan. Maka aturan yang ada di perusahaan harus bersifat jelas, mudah difahami, serta berlaku untuk semua karyawan (Hasibuan, 2016). Menurut Mangkuprawira (2016) kedisiplinan adalah sifat karyawan yang secara sadar untuk selalu mematuhi peraturan yang ada, semakin tinggi tingkat disiplin karyawan maka hasil produktifitasnya.

Motivasi kerja adalah merupakan hal yang penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik akan bekerja sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan dengan kemampuan terbaiknya untuk menyelesaikan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Robbin (2015) motivasi adalah kesediaan karyawan untuk memberikan dan mengupayakan kemampuan terbaiknya sesuai dengan tujuan perusahaan.

Disamping disiplin kerja serta motivasi kerja, diperlukan juga *locus of control* serta budaya

organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang sangat erat hubungannya dengan kepribadian karyawan. Salah satu aspek kepribadian karyawan adalah *locus of control*. Menurut Schermerhorn (2015), *locus of control* yaitu sejauh mana seseorang percaya bahwa sesuatu hal terjadi atas kendali dirinya, yang dapat diartikan sejauh mana seseorang bahwa kualitas kinerja yang dihasilkan berada dalam kendali dan control dirinya.

Budaya organisasi merupakan kumpulan nilai yang membantu anggota organisasi memahami tindakan yang dapat diterima dan tidak dalam sebuah organisasi. Menurut (Schein, 2014) hal yang paling mendasar dari budaya organisasi adalah sebagai sistem kontrol social bagi anggota organisasi untuk mengendalikan perilaku yang diharapkan agar sesuai dengan tujuan dari suatu organisasi. Konsep budaya organisasi, merupakan salah satu dimensi dalam memahami perilaku di dalam suatu organisasi, dimana hal ini menjadi sangat penting ketika bermacam-macam budaya masuk ke Indonesia. Budaya organisasi dapat memberikan pengaruh positif dalam profesionalisme kerja karyawan, karena dapat menciptakan hubungan

antar karyawan serta pola perilaku karyawan untuk memberikan kemampuan kerja terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan perusahaan. Dalam mewujudkan budaya organisasi yang sesuai diterapkan dalam sebuah perusahaan diperlukan dukungan serta partisipasi dari semua anggota perusahaan.

Berdasarkan pengamatan tersebut, penulis ingin melakukan penelitian pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, *locus of control* serta budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Disebabkan hal inilah maka penulis mengajukan skripsi ini dengan judul **Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, *Locus of Control* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT. HM Sampoerna Tbk Di SKT Plant Rungkut 1 Surabaya.**

## 1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan produksi PT. HM Sampoerna Tbk di SKT Plant Rungkut 1 Surabaya ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan produksi PT. HM Sampoerna

di SKT Plant Rungkut 1 Surabaya ?

3. Apakah *locus of control* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan produksi PT. HM Sampoerna Tbk di SKT Plant Rungkut 1 Surabaya ?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan produksi PT. HM Sampoerna Tbk di SKT Plant Rungkut 1 Surabaya ?
5. Apakah disiplin kerja, motivasi kerja, *locus of control* dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan produksi PT. HM Sampoerna Tbk di SKT Plant Rungkut 1 Surabaya ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengkaji dan menganalisa pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan produksi PT. HM Sampoerna Tbk di SKT Plant Rungkut 1 Surabaya
2. Untuk mengkaji dan menganalisa pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan produksi PT. HM Sampoerna

Tbk di SKT Plant Rungkut 1 Surabaya

3. Untuk mengkaji dan menganalisa pengaruh *locus of control* secara parsial terhadap kinerja karyawan produksi PT. Hm Sampoerna Tbk di SKT Plant Rungkut 1 Surabaya
4. Untuk mengkaji dan menganalisa pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan produksi PT. HM Sampoerna Tbk di SKT Plant Rungkut 1 Surabaya

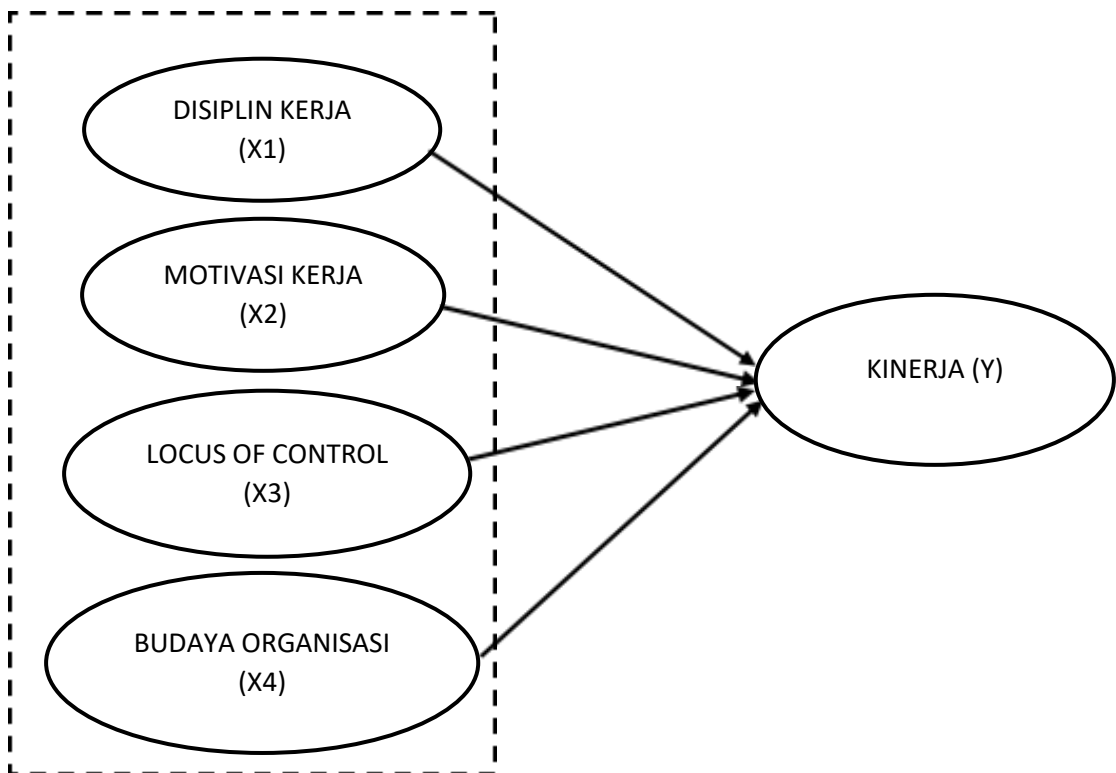
### 1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis, penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan terkait disiplin kerja, motivasi kerja, *locus of control* serta budaya organisasi sehingga penulis dapat mengaplikasikan teori di bangku kuliah dalam lingkungan kerja di suatu perusahaan
2. Bagi kampus STIE Mahardika Surabaya, hasil penelitian bisa dijadikan referensi bagi pengayaan ilmu pengetahuan dan pengembangan di kampus.

3. Bagi PT. HM Sampoerna Tbk, penelitian ini dapat dijadikan sebagai saran manajemen bagi peningkatan kinerja karyawan melalui kedisiplinan kerja, motivasi kerja, *locus of control*, dan budaya organisasi
4. Bagi ilmu pengetahuan, penelitian ini bisa dijadikan

sebagai masukan dan pertimbangan dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dibidang MSDM yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi kerja, *locus of control*, budaya organisasi serta kinerja karyawan perusahaan.

### Kerangka Konseptual



Keterangan :

- : hubungan parsial  
- - - - - : hubungan simultan

### Hipotesis

1. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan produksi PT. HM Sampoerna Tbk di

- SKT *Plant* Rungkut 1 Surabaya.
2. Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan produksi PT. HM Sampoerna Tbk di SKT *Plant* Rungkut 1 Surabaya.
  3. *Locus of control* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan produksi PT. HM Sampoerna Tbk di SKT *Plant* Rungkut 1 Surabaya.
  4. Budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan produksi PT. HM Sampoerna Tbk di SKT *Plant* Rungkut 1 Surabaya.
  5. Disiplin kerja, motivasi kerja, *locus of control* dan budaya organisasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan produksi PT. HM Sampoerna Tbk di SKT *Plant* Rungkut 1 Surabaya.

### 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah serta tujuan yang akan dicapai, maka rancangan penelitian yang akan digunakan adalah penelitian kuantitatif, yang artinya penelitian ilmiah yang sistematis tentang bagian-bagian serta fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuannya adalah untuk pengembangan dengan menggunakan model matematis, teori serta hipotesa yang berhubungan fenomena di area kerja.

#### 3.2 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiono (2017), populasi adalah segala hal yang ingin diketahui, kelompok dokumen serta konsep. Pada penelitian ini, populasi yang diteliti adalah pegawai PT. HM Sampoerna Tbk di Rungkut 1 di Surabaya, sebanyak 96 orang yang diambil acak yang mewakili seluruh populasi., dengan rumus Taro Yamane atau Slovin.

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1}$$

n = total sampel

N = (total populasi = 2650 anggota)

d<sup>2</sup> = presisi (ditetapkan 10% dengan taraf keyakinan 95%)

sesuai dengan rumus itu didapat total sampel yakni :

$$n = \frac{N}{N.d^2+1} = \frac{2650}{2650.01^2+1} = \frac{2650}{27.5}$$
$$n = \frac{N}{N.d^2+1} = \frac{2650}{2650.01^2+1} = \frac{2650}{27.5}$$

Sampel pada rsiet ini yaitu sebanyak 96 pegawai produksi.

### 3.3 Definisi Operasional Variabel dan Variabel Penelitian

Variabel penelitian digolongkan menjadi dua yaitu variabel independent dan variabel dependent, dimana variable independent adalah variabel yang mempengaruhi, sedangkan variabel dependent adalah variabel yang dipengaruhi.

Variabel independent dalam penelitian ini adalah disiplin kerja ( X1) Motivasi kerja (X2)*Locus of Control* ( X3), dan budaya organisasi, dan variabel dependennya ( Y )Kinerja Karyawan.

### 3.4 Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017), menjelaskan untuk mengambil data didapatkan dari hasil penelitian, yang diambil dari pengambilan quiz diambil dari karyawan di PT. HM Sampoerna

Tbk di SKT *Plant* Rungkut 1 Surabaya.

### 3.4.2 Metode Pengumpulan Data

- 1) Kuesioner, yang merupakan sekumpulan pertanyaan yang dibuat dan diberikan kepada responden untuk menjawab.
- 2) Wawancara, adalah Langkah mendapatkan data yang sesuai dengan tujuan pemelitian dengan memberikan pertanyaan kepada narasumber.
- 3) Observasi, adalah cara memperoleh informasi dengan mengamati objek secara langsung

### 3.5 Analisis Data

#### 3.5.1 Validitas dan Reliabilitas

Fungsinya adalah untuk menguji hipotesa penelitian dengan menggunakan anakisa regresi linear berganda yang sudah distandartkan dengan bantuan program SPSS versi Windows 23,00

#### 3.5.2 Analisa Linear Regresi Berganda

Analisis Linear regresi berganda digunakan untuk menguji dampak variable independent

terhadap variable dependent menggunakan formulasi (Sugiono, 2017) :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Dimana :

Y = variabel terikat (kinerja karyawan)

a = bilangan konstanta

$b_1, b_2, b_3, b_4$  = koefisien regresi dari masing-masing

independen variabel ( $X_1, X_2, X_3$ )

$X_1$  = variabel bebas disiplin kerja

$X_2$  = variabel bebas motivasi kerja

$X_3$  = variabel bebas *locus of control*

$X_4$  = variabel bebas budaya organisasi

e = faktor pengganggu (*error*)

### 3.5.3 Asumsi Klasik

Gunanya untuk mengetahui apakah penggunaan model regresi linier berganda pada saat melakukan

analisis hasilnya bisa memenuhi asumsi klasik.

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, antara variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak, dengan melihat *normal probability plot*.

#### 2. Multikolinieritas

*Test multikolinearity* bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas tidak berkorelasi atau tidak berhubungan.

#### 3. Uji Heteroskedastisitas

*Test heterikedastisity* bertujuan untuk emnguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan dengan pengamatan lainnya.

#### 4. Autokorelasi

*Test* bertujuan menguji apakah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 sebelumnya.

#### 5. Koefisien Korelasi (R)



Terdapat tiga macam bentuk analisis hubungan antar variabel, yaitu keeratan hubungan ( korelasi ), bentuk hubungan ( regresi ) serta analisis sebab akibat ( model *structural* dan analisa *path* )

### 3.5.4 Uji-t (Uji Parsial)

1. Menentukan formula hipotesa :

a.  $H_0 : b_1 = 0, b_2 = 0, b_3 = 0, b_4 = 0$

Variabel bebas terdiri dari disiplin kerja, motivasi kerja, *locus of control* dan budaya organisasi secara parsial tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

b )  $H_a : b_1 \neq 0, b_2 \neq 0, b_3 \neq 0, b_4 \neq 0$

Variabel bebas disiplin kerja, motivasi kerja, *locus of control* dan budaya organisasi secara parsial memiliki dampak terhadap kinerja karyawan.

2. Penentuan nilai t-hit

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \text{ rumus}$$

Dimana :

t = distribusi t

r = koefisien korelasi parsial

$r^2$  = koefisien determinasi

n = total data

3. Komparasi hasil uji-t dengan t tabel memakai taraf error 5 persen. Penentuan t-tabel yaitu dengan cara penentuan total jumlah variable riset (k), penentuan total sampel (n), penentuan sig. two tailde yang dipakai untuk derajat bebas ( $Df = n - k$ ). Ketentuan yang dipakai yaitu :

- Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan taraf keyakinan  $\alpha = 0,05$ , maka dapat di tolak serta  $H_a$  dapat di terima
- Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan taraf keyakinan  $\alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  dapat di terima serta  $H_a$  dapat di tolak

### 3.5.5 Uji – F (Uji Simultan)

F-test yaitu uji komprehensif guna melakukan uji pengaruh secara bersama *variabel independen* ( $X$ ) yang meliputi disiplin kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), *locus of control* ( $X_3$ ) serta budaya organisasi ( $X_4$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Langkah F-test menurut Sugiyono (2017) yaitu :

1. Penentuan formula hipotesa :

Ho :  $b_1 = 0, b_2 = 0, b_3 = 0, b_4 = 0$

Variabel mempunyai arti independent disiplin kerja, motivasi kerja, *locus of control* dan budaya organisasi tidak mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha :  $b_1 \neq 0, b_2 \neq 0, b_3 \neq 0, b_4 \neq 0$

Variabel bebas disiplin kerja, motivasi kerja, *locus of control* dan budaya organisasi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Untuk menentukan besarnya F-hit, memakai rumus (Sugiyono, 2017) :

$$F = \frac{r^2 / k}{(1 - r^2)(n - k - 1)}$$

Keterangan :

$r^2$  = koefisien korelasi ganda

k = total variable independent

n = total anggota sample

2. Pengambilan keputusan dengan kriteria :

- a) Penentuan F-hitung, taraf sig, 95% dan df (*degree of free*)  $1 = k - 1$ .

k yaitu total variabel independen

- b) Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$   $\alpha = 0,05$ , maka Ho dapat di tolak dan Ha dapat di terima
- c) Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ ,  $\alpha = 0,05$ , maka Ho dapat di terima dan Ha di tolak

#### 4.4 Pembahasan Hasil Analisis

Variabel yang mempengaruhi kinerjanya karyawan PT HM Sampoerna, Tbk di SKT Plant Rungkut 1 Surabaya baik secara simultan maupun parsial adalah :

1. Disiplin kerja secara individual berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. HM Sampoerna, Tbk di SKT Plant Rungkut 1 Surabaya, dapat diterima. Hasil ini mengacu pada t-hitung (4,86193) > t-tabel (1,98498), juga ditunjukkan dari taraf signifikansi  $0,000 < tolerance 0,05$ . Hasil tersebut sejalan dengan keadaan di PT. HM Sampoerna , Tbk di SKT Plant Rungkut 1 Surabaya, dimana karyawan yang disiplin kerja mempunyai kinerja karyawan tinggi, senantiasa mampu

- memenuhi target. Karyawan yang berdisiplin kerja tinggi selalu mentaati tata tertib, bekerja sesuai dengan SOP
2. Motivasi kerja secara individual berpengaruh [ada kinerja karyawan PT. HM Sampoerna, Tbk di SKT *Plant* Rungkut 1 Surabaya, dapat diterima. Hasil tersebut mengacu pada t-hitung (4,86193) > t-tabel (1,98498). Bisa ditunjukkan dari taraf signifikansi 0,000 < tolerance 0,05. Hasil ini searah dengan keadaan di PT. HM Sampoerna, Tbk di SKT *Plant* Rungkut 1 Surabaya, karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan selalu memperlihatkan kinerja terbaiknya, serta akan bisa bekerja dengan dibawah presusre
  3. *Locus of control* secara individual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. HM Sampoerna, Tbk di SKT *Plant* Rungkut 1 Surabaya, terbukti dan benar. Hasil ini mengacu pada t-hitung (4,86193) > t-tabel (1,98498). Bisa juga ditunjukkan dari taraf signifikansi 0,000 < tolerance 0,05. Hasil ini sesuai dengan kondisi di PT. HM Sampoerna , Tbk di SKT *Plant* Rungkut 1 Surabaya, dimana karyawan yang memiliki locus of control tinggi selalu memperlihatkan kinerja sangat baik, serta rasa percaya diri yang kuat.
  4. Budaya organisasi berpengaruh meningkatkan kinerja karyawan PT. HM Sampoerna, Tbk di SKT *Plant* Rungkut 1 Surabaya. Hasil tersebut mengacu t-hitung (4,86193) > t-tabel (1,98498). Ditunjukkan dari taraf signifikansi 0,000 < tolerance 0,05, selaras dengan situasi dan keadaan di PT. HM Sampoerna, Tbk di SKT *Plant* Rungkut 1 Surabaya, yang mengindikasikan budaya organisasi yang kondusif bisa mendorong peningkatan motivasi karyawan, yang bisa meningkatkan kinerja karyawan.
  5. Disiplin kerja, motivasi kerja, *locus of control* serta budaya organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan PT. HM Sampoerna Tbk di SKT *Plant* Rungkut 1 Surabaya. Hasil ini mengacu pada t-hitung (4,86193) > t-tabel (1,98498),

ditunjukkan dari taraf signifikansi  $0,000 < \text{tolerance } 0,05$ . Hasil tersebut mengacu pada  $F$  hitung ( $24,541 > F$  tabel ( $2,31$ )). Hasil tersebut juga berlandaskan pada signifikansi  $0,000 (0\%) < 5$  persen. Hasil tersebut selaras dengan keadaan perusahaan yang secara serentak dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan produksi. PT. HM Sampoerna, Tbk di SKT Plant Rungkut 1 Surabaya.

## 6. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

1. Disiplin kerja berpengaruh secara individual terhadap kinerja karyawan produksi PT. HM Sampoerna Tbk di SKT *Plant* Rungkut 1 Surabaya
2. Motivasi kerja berpengaruh secara individual terhadap kinerja karyawan produksi PT. HM Sampoerna Tbk di SKT *Plant* Rungkut 1 Surabaya.
3. *Locus of control* berpengaruh secara individual terhadap kinerja karyawan produksi PT. HM Sampoerna Tbk di SKT *Plant* Rungkut 1 Surabaya.

4. Budaya organisasi berpengaruh secara individual terhadap kinerja karyawan produksi PT. HM Sampoerna Tbk di SKT *Plant* Rungkut 1 Surabaya.
5. Disiplin kerja, motivasi kerja, *locus of control* serta budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan produksi PT. HM Sampoerna Tbk di SKT *Plant* Rungkut 1 Surabaya

### 5.2 Saran

- 1) Hendaknya Pimpinan PT. HM Sampoerna Tbk di SKT *Plant* Rungkut 1 Surabaya terus meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan menerapkan sistim *reward* dan *punishment*.
- 2) Hendaknya Pimpinan PT. HM Sampoerna Tbk di SKT *Plant* Rungkut 1 Surabaya terus berusaha meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan menerapkan memberikan pengarahan-pengarahan agar karyawan PT. HM Sampoerna Tbk di SKT *Plant* Rungkut 1 Surabaya tetap memiliki motivasi kerja yang tinggi.

- |  |   |
|--|---|
| 3) Hendaknya Pimpinan PT. HM Sampoerna Tbk di SKT <i>Plant</i> Rungkut 1 Surabaya terus berusaha meningkatkan <i>locus of control</i> dengan memberikan motivasi dan pengarahan-pengarahan dan juga menerapkan sistim <i>reward dan punishment</i> . | Rungkut 1 Surabaya selalu mempertahankan budaya organisasi yang berjalan dengan baik dan selalu berusaha menciptakan budaya organisasi yang inovatif sehingga karyawan akan tetap mempunyai motivasi yang tinggi dalam memperbaiki performa kerjanya. |
| 4) Hendaknya Pimpinan PT. HM Sampoerna Tbk di SKT <i>Plant</i>   |   |

## DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Syarah dan Mahendra Fakhri, 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis, Vol.10, No.2, Desember 2016. ISSN*
- Amalini, Henis Fiqih, Mochammad Al Musadieq, dan Tri Wulida Afrianty, 2016. Pengaruh locus of control terhadap kepuasan kerja dan kinerja (Studi pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum / PDAM Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 35 No. 1 Juni 2016.*
- Anoraga, P. 2015. Psikologi Kerja. Jakarta:Rineka Cipta
- Azwar, S. 2015. *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bedjo, Siswanto. 2015. *Manajemen Tenaga Kerja*, Sinar Baru, Bandung.
- Chatab, Nevizond, 2017. *Profil Budaya Organisasi*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Davis, Keith, 2015. *Human Behavior at Work*. McGraw-Hill, New York.
- Ghaffari, Sara et. al., 2017. *The Influence of Motivation on Job Performance: A Case Study at Universiti Teknologi Malaysia. Australian Journal of Basic and Applied Sciences, 11(4) March 2017, Pages: 92-99.*
- Ghufron, M. Nur dan Rini Risnawita S. 2016. *Teori-Teori Psikologi*. Ar-Ruzz Media, Jogjakarta.
- Gibson, 2016. *Penilaian Kinerja*. Penerbit Erlangga. Jakarta.

Gibson, James. L., Jhon M., Ivancevich dan James H., Donnelly, Jr., 2015, *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan Proses*, terjemahan oleh Joerban Wahid. Erlangga, Jakarta.

Gomes, Faustino, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Terjemahan)*. Andi Offset, Yogyakarta.

Handoko, Hani, 2015. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.

Hasibuan, Melayu, S.P., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Rajawali, Jakarta.

Isa, Mohd Faizal Mohd, Solomon Ozemoyah Ugheoke, dan Wan Shakizah Wan Mohd Noor, 2016. *The Influence of Organizational Culture on Employees' Performance: Evidence from Oman. Journal of Entrepreneurship and Business, E-ISSN:2289-8298, Vol.4, Issue 2, Dec 2016*.

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Morgan, Clifford T., 2016. *Introduction to Psychology*. McGraw-Hill Book Company INC., New York.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.

Nurchaya, Galih Arga dan Fetty Poerwita Sary, 2018. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arah Environmental Indonesia Bag Surakarta. *e-Proceeding of Management : Vol.5, No.1 Maret 2018, Page 303*.

Pamela, A.O., & Oloko (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *Journal of Human Resource Studies* 5 (2).

Purwanto, Ngalm, 2015. *Prinsip-Prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.

Robbins, Stephen. P, 2015. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Kedelapan, Terjemahan Pujaatmaka Hadyana. PT. Prenhallindo, Jakarta 3

Sardiman, A.M., 2016. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. PT. Raja Grafindo, Jakarta.

Schein, Edgar H., 2014. *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Josey-Bass Publishers.

Schein, Edgar H., 2014. *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Josey-Bass Publishers.

Schemerhorn, J.J., Hunt, J.G. & Orborn, R. N., 2015. *Introduction to Management*, John Wiley & Sons, Inc., New Jersey.

Siagian, Sondang, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BumiAksara, Jakarta.

- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, 2015. *Metode Penelitian Survei*, LP3ES, Jakarta.
- Sofyandi, Herman & Garniwa, Iwa, 2016. *Perilaku Organisasional*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sofyandi, Herman, 2015. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Graha ilmu, Yogyakarta.
- Sondang, Siagian P., 2016. *Organisasi dan Manajemen*, Gramedia, Jakarta.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Widia, A., & Rusdianti, E., 2018. Pengaruh Displin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Tambahan Penghasilan Pegawai sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Magister Manajemen*, Universitas Semarang.
- Widodo, Sri, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*. Manggu Media, Bandung.