



ANALISIS MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA PERSERO TBK KANTOR CABANG VETERAN DI JAKARTA PUSAT

Arief Yosodipuro, Maulkre Her Susilo, Fandy Baskara, Julanda Anugrahwati,
Sekolah Tinggi Manajemen IMMI

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara motivasi, dan disiplin kerja secara individual dan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Persero, Tbk Kantor Cabang Veteran di Jakarta Pusat. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melakukan pengujian hipotesis penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Raykat Indonesia Persero, Tbk. Kantor Cabang Veteran Jakarta Pusat yang berjumlah 160 orang. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, dan diperoleh hasil sampel representatif sebesar 114 responden. Data dalam penelitian ini didapat dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda yang dihitung menggunakan SPSS Versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara individu. Kemudian, disiplin kerja memiliki pengaruh sigifikan terhadap kinerja karyawan secara individu secara parsial. Motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dengan nilai koefisien determinasi sebesar 79,6%.

Kata kunci: motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan

Pendahuluan

Organisasi merupakan tempat sekumpulan individu dalam melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan bersama yang efektif. Suatu organisasi dapat mencapai keefektifan apabila dapat mencapai tujuan dengan optimal. Tercapainya tujuan dengan optimal dipengaruhi adanya karyawan yang berkompeten yang dapat meningkatkan kinerjanya. Karyawan merupakan sumber daya penting dalam mencapai tujuan organisasi yang mempunyai perbedaan karakteristik dengan sumber daya lainya. Karyawan dikatakan sebagai sumber daya penting karena bagaimana pun canggihnya teknologi yang ada, karyawan merupakan pelaku utama dalam teknologi itu sendiri. Sumber daya manusia (SDM) di dalam suatu perusahaan merupakan suatu yang esensial untuk menjalankan roda perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan

membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal, tidak ada konflik karyawan, serta tercapainya kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan pendapat dari beberapa karyawan PT Bank Rakyat Indonesia cabang Veteran memberikan keterangan bahwa adanya penurunan kinerja dalam perusahaan dikarenakan kurangnya perhatian dari atasan sehingga rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja, rendahnya kedisiplinan dikarenakan tata tertib yang kurang tegas dalam implementasinya. Selain itu karyawan sering mengalami komplain dan pekerjaan menumpuk karena banyaknya nasabah yang datang pada PT Bank Rakyat Indonesia cabang Veteran.

Berdasarkan hasil pra survey, tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja, masih kurang maksimal ditunjukkan dengan kurangnya disiplin waktu dalam bekerja seperti masih adanya pegawai yang terlambat masuk kerja, tidak berada di kantor pada jam kerja untuk karyawan staf kantor. Kurang maksimalnya kinerja organisasi ini juga terlihat dari aspek sikap kooperatif. Hal ini ditunjukkan oleh sikap tidak terlalu perduli, menghindari pekerjaan, mendelegasikan tugas bahkan dengan berbagai cara mengoper tugas ke rekan kerja yang lain.

Sehubungan dengan hal diatas, maka motivasi dan disiplin kerja merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga kemampuan manajemen dalam memberikan motivasi akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Menyadari betapa pentingnya motivasi kerja dan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tinjauan Teori

Menurut Usman (2013) Motivasi ialah dorongan yang dimiliki seseorang untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (*need*), keinginan (*wish*), dorongan (*desire*) atau impuls. Menurut Suhardi (2013) motivasi terbagi menjadi 2 (dua) jenis yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang datangnya dari dalam diri seseorang. Motivasi ekstrinsik adalah kebalikannya motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang muncul karena pengaruh lingkungan luar.

Menurut Wibowo (2011), dimensi dan indikator motivasi adalah 1) Kebutuhan untuk berprestasi (target kerja, kualitas kerja, tanggung jawab, resiko), 2) Kebutuhan memperluas pergaulan (komunikasi, persahabatan), dan 3) Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan (pemimpin, duta perusahaan, keteladanan).

Menurut Hasibuan (2016), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok, atau masyarakat, yang berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

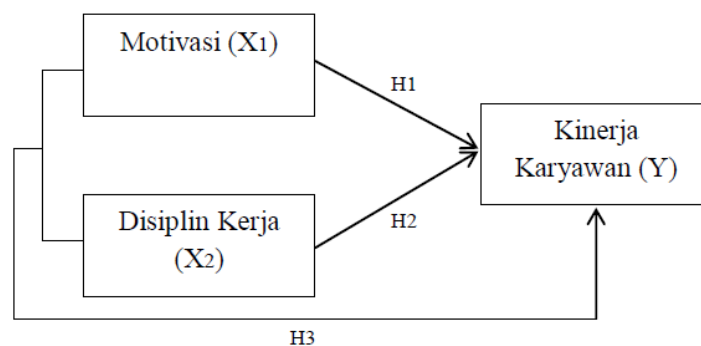
Menurut Hasibuan (2010) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja diantaranya 1) tujuan dan kemampuan, 2) teladan pimpinan, 3) balas jasa, 4) keadilan, 5) waskat, 6) sanksi hukum, 7) ketegasan, dan 8) hubungan kemanusiaan.

Menurut Sutrisno (2013) adalah 1) Taat terhadap aturan waktu (jam masuk dan pulang kerja, jam istirahat yang tepat waktu), 2) Taat terhadap peraturan perusahaan (cara berpakaian, cara bertingkah laku, cara melakukan pekerjaan), dan 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan (Tanggung jawab dengan pekerjaan, berhubungan baik dengan unit kerja lain).

Mangkunegara (2014) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014) dimensi dan indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas, Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Adapun indikator kualitas sebagai berikut:
 - a. Kerapihan
 - b. Ketelitian
 - c. Hasil kerja
2. Kuantitas, Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing. Adapun indikator kuantitas sebagai berikut:
 - a. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan
 - b. Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
3. Pelaksanaan tugas, Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Adapun indicator pelaksanaan tugas sebagai berikut:
 - a. Kemampuan melakukan pekerjaan dengan akurat
 - b. Jalinan kerjasama
 - c. Kekompakkan



Gambar 1
Kerangka Teoritis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap pertanyaan penelitian. Dari hasil penelitian ini, maka hipotesis yang disusun dalam penelitian ini adalah :

1. Ha1 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Ha2 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Ha3 : Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menguji hipotesis menggunakan metode penelitian dengan variabel-variabel yang ditentukan. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan variabel yang akan diteliti setiap hubungan antara variabel independen (motivasi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Tabel 1
Variabel dan Operasional Variabel

Tabel 1 Variabel dan Operasional Variabel				
Variabel	Teori	Dimensi	Indikator	Item
Motivasi (X1)	Dorongan yang dimiliki seorang individu yang dapat merangsang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku atau melakukan sesuatu	1. Kebutuhan untuk berprestasi 2. Kebutuhan memperoleh penghargaan 3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan	1. Target kerja 2. Kualitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Risiko 5. Komunikasi 6. Persepsi 7. Pemimpin 8. Duta perusahaan 9. Keteladanan	1
				2
				3
				4
				5
				6
				7
				8
				9
Disiplin Kerja (X2)	Keshorongan dan kepatuhan seseorang menstati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.	1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan perusahaan 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	1. Jam masuk dan pulang kerja 2. Jam istirahat yang tepat waktu 3. Cara berpakaian 4. Cara bertingkah laku 5. Cara melakukan pekerjaan 6. Tanggung jawab dengan pekerjaan 7. Bertanggung jawab dengan unit kerja lain	10
				11
				12
				13
				14
				15
				16
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan Tugas	1. Ketepatan 2. Ketelitian 3. Hasil Kerja 4. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan 5. Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan 6. Kemampuan melakukan pekerjaan dengan akurat 7. Jalanan kerjanya 8. Kekompakan	17
				18
				19
				20
				21
				22
				23
				24

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan KCP PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Veteran yang berjumlah 160 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan batas toleransi kesalahan sebesar 5%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Veteran.

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari hasil dari penyebaran kuesioner yang akan dibagikan oleh responden karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Veteran.

Sementara itu, metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Namun, sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Asumsi Klasik

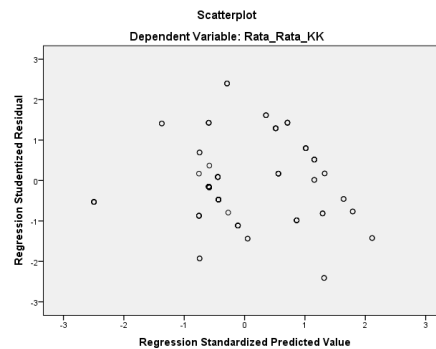
Tabel 2
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
(Constant)		
Rata_Rata_MOT	.546	1.832
Rata_Rata_DK	.546	1.832

a. Dependent Variable: Rata_Rata_KK

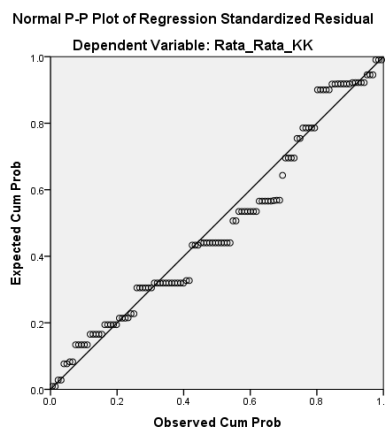
Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS 24 (2018)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diketahui bahwa variabel motivasi memperoleh nilai Tolerance sebesar 0.546 dan nilai VIF sebesar 1.832, variabel disiplin kerja memperoleh nilai Tolerance sebesar 0.546 dan nilai VIF sebesar 1.832. Nilai Tolerance yang diperoleh kedua variabel tersebut lebih kecil dari 10 dan nilai VIF yang diperoleh lebih besar dari 0.10. Artinya, kedua variabel tersebut terbebas dari masalah multikolinearitas dan dapat dilanjutkan pengujian selanjutnya.



Gambar 2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas
Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS 24 (2018)

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan scatterplot, diketahui bahwa titik-titik atau plot menyebar di atas titik nol, dan dibawah titik nol. Hal ini mengindikasikan bahwa data dalam penelitian ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas atau dengan kata lain data dalam penelitian ini bersifat homokedastisitas dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.



Gambar 3
Hasil Pengujian Normalitas
Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS 24 (2018)

Berdasarkan gambar di atas, dapat diketahui bahwa hasil pengujian normalitas dengan normal p-plot diketahui bahwa titik-titik atau plot menyebar mengikuti garis diagonalnya. Hal ini mengindikasikan bahwa data dalam penelitian ini adalah normal, dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.894 ^a	.800	.796	.24229

a. Predictors: (Constant), Rata_Rata_DK, Rata_Rata_MOT

b. Dependent Variable: Rata_Rata_KK

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS 24 (2018)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa perolehan nilai Adjusted R Square sebesar 0.796. Artinya kontribusi variabel motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Veteran sebesar 0.796 atau 79,6%. Sedangkan sisanya sebesar 20,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 4
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26.041	2	13.020	221.793	.000 ^b
	Residual	6.516	111	.059		
	Total	32.557	113			

a. Dependent Variable: Rata_Rata_KK

b. Predictors: (Constant), Rata_Rata_DK, Rata_Rata_MOT

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS 24 (2018)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai F-hitung sebesar 221.793 dan nilai Signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa nilai F-hitung sebesar 221.793 yang diperoleh lebih besar dari F-tabel (df1=2; df2=111; α=0,05 = 3.078) dan nilai Sig. lebih kecil dari alpha 0.05. Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Veteran.

Tabel 5
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.776	.243		-3.189	.002
	Rata_Rata_MOT	.704	.074	.547	9.516	.000
	Rata_Rata_DK	.519	.069	.429	7.467	.000

a. Dependent Variable: Rata_Rata_KK

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS 24 (2018)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dibuatkan kedalam persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + e$$

$$\text{Kinerja Karyawan (Y)} = -0.776 + 0.704\text{Motivasi} + 0.519\text{Disiplin Kerja} + e$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat diartikan sebagai berikut:

a = -0.776

Artinya apabila variabel motivasi, dan disiplin kerja tidak ada atau bernilai 0 (nol), maka kinerja karyawan sebesar 0.776.

b1 = 0.704

Artinya apabila variabel motivasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.704.

b2 = 0.519

Artinya apabila variabel disiplin kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.519.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengujian hipotesis tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan uji-t dan untuk menunjukkan pengaruh variabel bebas secara Bersama-sama terhadap variabel terikat dilakukan dengan uji-F dengan taraf signifikansi 0,05. Hasil pengujian regresi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel Independen	t-hitung	F-hitung	Sig.	Keterangan
Motivasi (X1)	9.516		0.000	Berpengaruh
Disiplin Kerja (X2)	7.467		0.000	Berpengaruh
Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2)		2221.793	0.000	Berpengaruh

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS 24 (2018)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Hipotesis Pertama

Dari hasil perhitungan tabel 6 diperoleh bahwa nilai t-hitung sebesar $9.516 > \text{nilai } t\text{-tabel } \alpha 0,05 (df=111) = 1.982$ dengan tingkat signifikansi 0.000. dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Veteran.

Hipotesis Kedua

Dari hasil perhitungan tabel 6 diperoleh bahwa nilai t-hitung sebesar $7.467 > \text{nilai } t\text{-tabel } \alpha 0,05 (df=111) = 1.982$ dengan tingkat signifikansi 0.000. dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Veteran.

Hipotesis Ketiga

Dari hasil perhitungan tabel 6 diperoleh bahwa nilai F-hitung sebesar $2221.793 > \text{nilai } F\text{-tabel } \alpha 0,05 (df_1=2; df_2=111) = 3.078$ dengan tingkat signifikansi 0.000. dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Veteran.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa variabel motivasi dan variabel disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan positif baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi mendominasi pengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan perolehan nilai koefisien beta sebesar 0,704. Artinya setiap peningkatan sebesar satu-satuan dari variabel motivasi akan memberikan peningkatan juga kepada kinerja karyawan sebesar 0,704. Kondisi ini mengindikasikan bahwa motivasi yang dimiliki oleh setiap karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Veteran akan memberikan efek positif terhadap kinerjanya atau akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Motivasi sebagai dorongan yang dimiliki seorang karyawan yang dapat merangsang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku atau melakukan sesuatu terbukti memberikan efek terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada bab IV sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Motivasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Veteran. Motivasi memberikan pengaruh sebesar 54,7% terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Veteran.
2. Disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Veteran. Disiplin kerja memberikan pengaruh 42,9% terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Veteran.
3. Motivasi dan Disiplin kerja secara simultan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Veteran. Motivasi dan Disiplin kerja secara simultan memberikan pengaruh sebesar 79,6% terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Veteran.

Berdasarkan data hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Veteran. Adapun saran yang dapat penulis berikan untuk pihak-pihak yang berkepentingan yaitu:

1. Mengidentifikasi berbagai permasalahan yang dihadapi oleh PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Veteran selama beberapa waktu tertentu, sehingga dapat melakukan perbaikan dan peningkatan kinerja karyawan di waktu yang akan datang.
2. Manajer hendaknya lebih memperhatikan karyawan di dalam ataupun diluar jam kerja, yang dapat dilakukan dengan mengajak karyawan untuk berdiskusi secara pribadi baik mengenai pekerjaan atau masalah pribadi karyawan. Dengan adanya pendiskusian tersebut diharapkan karyawan merasa diperhatikan oleh atasan sehingga timbul semangat dalam bekerja dan berdampak terhadap meningkatkannya kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanaf Publishing.
- Sutrisno, Edy. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung; PT. Remaja Rosdakarya.
- Suhardi. (2013) *The Science Of Motivation (Kitab Motivasi)*. Jakarta: PT. Elex Media.
- Usman, Husaini. (2014) *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan – E. 4, Cet 1*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo (2011) *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.