

## **PENGARUH MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT CHARITAS BELITANG OKU TIMUR**

**Wayan Dunie**

STIE Trisna Negara, Belitang, OKU Timur, Sumatera Selatan  
Jl. MP. Bangsa Raja No.27 Belitang, OKU Timur, Sumatera Selatan, Indonesia  
Email: [dunienusa@gmail.com](mailto:dunienusa@gmail.com)

### **Abstrak**

Rumah Sakit Charitas Belitang Oku Timur melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, yaitu sebagai unsur pelayanan terhadap masyarakat dalam melaksanakan kegiatan di bidang kesehatan. Motivasi adalah hal yang menyebabkan menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus koefisien korelasi, Jenis data yang digunakan data primer dan sekunder dengan metode pengumpulan data kuisioner teknik data yang digunakan analisis kuantitatif. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh yang kuat terhadap disiplin kerja karyawan pada lingkungan rumah sakit charitas belitang oku timur yang lebih meningkat.

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

### **PENDAHULUAN**

Banyak faktor yang menentukan apakah sebuah organisasi akan berhasil, sumber daya manusia hanyalah salah satunya. Kemampuan bersaing, kemampuan untuk beradaptasi terhadap perubahan dalam pasar, dan banyak masalah lainnya yang terlibat. Manajemen yang efektif menentukan arah yang harus dituju organisasi, bagaimana cara untuk melihat apakah organisasi telah berada di jalur yang benar (Robert. L Mathis-John H. Jackson 2011:67). Sampai saat ini sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam berbagai sektor pembangunan. Di dalam perusahaan sendiri, sumber daya manusia memegang peranan sangat penting disamping sumber daya manusia pada perusahaan mengakibatkan sebuah perusahaan harus menganggarkan sejumlah dana yang cukup besar untuk peningkatan sumber daya tersebut dalam berbagai macam cara.

Beberapa cara yang dilakukan perusahaan dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia yang ada diantaranya melalui motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Menurut Mangkunegara (2005:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang. Banyak batasan yang diberikan para ahli mengenai istilah kinerja, walaupun berbeda dalam tekanan rumusannya, namun secara prinsip kinerja adalah mengenai proses pencapaian hasil. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Sehingga dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2004:67).

Robbin (2002:55) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar para manajer untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004). Selain itu lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Sarosa,2007:10) lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana pegawai bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan dimana pegawai tersebut bekerja.

Rumah Sakit Charitas Belitang OKU Timur merupakan perusahaan yang melayani dibidang kesehatan bagi masyarakat . Tepatnya di daerah Sumatera bagian Selatan yang berdiri pada bulan Oktober 1955, Suster – suster St. Fransiskus yang berkaryadiwilayah Sumatra selatan yang melaksanakan kegiatan karya kesehatan dengan nama Rumah Sakit Panti Bhaktiningsih Charitas Belitang. Rumah Sakit Panti Bhaktiningsih Charitas Belitang ini adalah sebuah rumah sakit swasta khatolik yang diselenggarakan oleh Yayasan Bakti Kasih perwakilan belitang rumah sakit Swasta pertama di Belitang Kabupaten Ogan Komerling Ulu Sumatera selatan.

Prestasi karyawan atau kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kemampuan yang dimilikinya serta adanya dorongan yang berasal dari lingkungan kerja, karena kemampuan seseorang ditentukan oleh pendidikan, pengalaman dan sifat – sifat pribadi serta hal lain diluar dirinya . Salah satu ukuran keberhasilan suatu organisasi dilihat dari tingkat produktivitas manusianya . Produktivitas prkerjaan sebagian besar tergantung pada kemauan para karyawan untuk menghasilkan sesuatu., untuk itu pimpinan harus berusaha agar para anggotanya mempunyai motivasi tinggi untuk menjalankan tugasnya, dan disinilah pentingnya peranan motivasi.

Motivasi dalam sebuah organisasi bertujuan untuk memacu pegawai agar lebih aktif dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan dan hasil yang optimal. Pelaksanaan motivasi menitik beratkan pada faktor manusia di dalam melaksanakan aktivitasnya yaitu kerja.. Keberadaan motivasi sangat penting peranannya, dalam usaha meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan. Motivasi akan memberikan dorongan semangat bagi karyawan dan pimpinan. Adanya kepuasan kerja diharapkan akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara ke dua belah pihak yaitu karyawan dan pimpinan, sehingga tujuan instansi atau organisasi dapat tercapai dan berhasil secara optimal. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dengan demikian Disiplin kerja karyawan dapat tercipta seiring dengan motivasi yang diberikan

pemimpin kepada bawahannya secara terus menerus dan berkesinambungannya. Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan mengangkat judul : “Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja karyawan Pada Rumah Sakit Charitas Belitang OKU Timur

## **LANDASAN TEORI**

### **Pengertian Motivasi**

Motivasi seringkali disamakan dengan dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu. Abraham Maslow mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut (Griffin 2004:40) :

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*) yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, biologis. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling besar.
2. Kebutuhan keamanan dan rasa aman (*Safety and security*) yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan untuk rasa memiliki (*Belongingness*) yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri (*Esteem Needs*) yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan aktualisasi diri dan pemenuhan diri (*Self Actualization Needs*) yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi.

Masalah yang sering dihadapi pimpinan organisasi adalah bagaimana mencari cara yang paling terbaik yang harus ditempuh agar dapat menggerakkan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar secara sadar dan bertanggung jawab melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya, karena setiap karyawan mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda – beda sehingga pimpinan harus mengerti dan memahami kebutuhan serta keinginan para bawahannya karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan akan lebih banyak perhatian, imajinasi, dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi pegawai atau karyawan yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan memenuhi kebutuhannya tersebut, maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang di capai dapat meningkat. Motivasi atau motif atau kebutuhan atau desakan atau

keinginan atau dorongan adalah kata yang sering digunakan untuk menyebut kata motivasi. Adapun sebetulnya asal kata motivasi adalah *movere* dari bahasa latin yang sama dengan *to move* dalam bahasa inggris yang berarti menggerakkan atau mendorong. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia motivasi merupakan subyek yang penting bagi manajer, karenan menurut definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami perilaku orang – orang tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja agar sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi.

### **Jenis – jenis Motivasi**

Jika dikatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu dan jika dikatakan sumber motivasi seseorang berasal atau tergantung dari needs dan keinginan yang ada dalam dirinya, maka yang perlu dilihat pertama kali adalah sampai sejauh mana seseorang mengenal keinginan dan keperluannya. Mengenal diri berarti mengenal needs, emotions, wants, desires, potensi, kemampuan atau ketidak mampun dalam memutuskan sesuatu. Haltersebut tidaklah mudah dan bukan sekejap jadi. Yang dilakukan dalam proses tersebut yang berlangsung terus menerus adalah proses mengenal diri sendiri.

Motivasi kerja seseorang dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu:

1. Motivasi instrinsik

Adalah motivasi yang menjadi aktif dan berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

2. Motivasi ekstrinsik

Adalah motivasi – motivasi yang aktif dan berfungsi disebabkan karena rangsangan dari luar. Motivasi ini dapat timbul antara lain karena pengaruh perinsip, kompetisi antara teman, tuntunan perkembangan organisasi atau tugas, adalah faktor lain yang sangat kompleks.

### **Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin dalam pengertian yang utuh yaitu suatu kondisi atau sikap yang ada pada semua anggota organisasi yang tunduk dan taat pada peraturan organisasi. Salah satu syarat agar dapat ditumbuhkan disiplin dalam suatu organisasi adanya pembagian kerja yang tuntas terhadap kinerja sehingga setiap orang akan tahu dengan sadar apa tugas, bagaimana melakukan kapan pekerjaan dimulai dan kapan pekerjaan selesai (Moenir 2000). Menurut Kuntjorohadi (2000 : 24) menyatakan bahwa disiplin adalah suatu ketertiban dalam melaksanakan tugas kewajiban sehingga kesemuanya dapat dilaksanakan sebaik-baiknya. Dalam pendapat

Kuntjorohadi tersebut dapat disimpulkan bahwa kesetiaan seseorang atau kelompok orang terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi kelompok orang tersebut sehingga semua tugas dan kewajiban dapat dilaksanakan sebaik-baiknya. Dengan demikian disiplin itu berhubungan dengan adanya peraturan dimana harus dilakukan dengan sungguh-sungguh, dimana setiap orang berada dalam organisasi tersebut diwajibkan untuk mematuhi.

Menurut kodratnya, organisasi mempunyai sifat yang konservatif oleh karena itu, secara aktif akan selalu ada penolakan terhadap perusahaan faktor yang menjadikan kendala dalam perubahan sendiri dapat dibedakan kedalam dua faktor, yaitu keengganan individual dan keengganan organisasi. Keengganan individual meliputi kebiasaan, keamanan, faktor faktor ekonomi, rasa takut akan hal yang tidak diketahui dan pemerosesan informasi selektif. Keengganan organisasi meliputi kelembaman struktural, fokus terhadap perusahaan, kelambanan kelompok, ancaman terhadap keahlian, ancaman terhadap hubungan yang mapan ancaman terhadap alokasi sumber daya.

Sumber individual dari keengganan terhadap perusahaan terletak pada karakteristik manusiawi dasar seperti misalnya persepsi, kepribadian, dan kebutuhan. Kesuaian dengan karakteristik individu akan menjadikan seseorang berperilaku positif dalam artian disiplin, sebaliknya jika tidak sesuai cenderung berperilaku tidak disiplin. Kedisiplinan karyawan merupakan suatu kemutlakan, terlebih lagi karyawan yang bertugas di daerah karena mereka merupakan agen pemerintah yang berfungsi sebagai unif pelayanan langsung kepada masyarakat. Secara etimologis “ disiplin” berasal dari kata latin “diciplina” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat.

### **Pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia**

Manajemen sumberdaya manusia( MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. unsur manajemen adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada suatu organisasi. Hasibuan (2012:10) ‘‘MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat’’ Handoko (2011:5) ‘‘Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pengakuan terhadap pentingnya satuan tenaga kerja organisasi sebagai Sumber Daya Manusia yang vital bagi tujuan - tujuan organisai dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi, dan masyarakat’’

Sedarmayanti (2014:37) ‘‘manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktek menentukan aspek manusia atau Sumber Daya Manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian’’. Fokus MSDM terletak pada upaya mengelola MSDM dinamika interaksi antara organisasi pekerjaan yang seringkali memiliki

kepentingan yang berbeda. Stoner yang dikutip oleh Sutrisno dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2016:6)

mengemukakan pengertian dari MSDM yaitu “meliputi pengguna MSDM secara produktif dalam mencapai tujuan – tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerjaan secara individual”

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Variabel Penelitian**

Variabel penelitian dalam penelitian ini terdiri dari : *dependent variable* (variabel terikat) dan *independent variable* (variabel bebas).

Menurut Sekaran (2011 : 116) *dependent variable* (variabel terikat) merupakan variabel yang menjadi perhatian utama peneliti sedangkan *Independent Variable* (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat, entah secara positif atau negatif.

### **Definisi Operasional**

#### **1. Motivasi (X)**

Menurut Rivai (2004), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sedangkan menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Indikator Motivasi (Mangkunegara, 2001) adalah : Kebutuhan eksistensi, penghargaan, kebutuhan relasi dan kebutuhan untuk mengembangkan diri.

#### **2. Disiplin Kerja (Y)**

Menurut Rivai (2004), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer 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. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004:448). Indikator Disiplin Kerja (Rivai, 2004:448) adalah : Sikap dalam menjalankan tugas, Sikap dalam menerima sanksi, patuh terhadap tata tertib dan patuh terhadap atasan.

## **PEMBAHASAN**

Dengan data dari tabel kerja koefisien korelasi dan dari pembahasan baik secara data kualitatif maupun data kuantitatif diperoleh hasil :

$$N = 10$$

$$\sum Y = 164$$

$$\sum Y = 154$$

$$\sum X^2 = 2694$$

$$\sum Y^2 = 2376$$

$$\sum X.Y = 2528$$

$$r = \frac{n \cdot \sum X.Y - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \times \sqrt{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

$$r = \frac{10.2648 - (165)(160)}{\sqrt{10.2737 - (165)^2} \times \sqrt{10.2570 - (160)^2}}$$

$$r = \frac{26480 - 26400}{\sqrt{27370 - 27225} \times \sqrt{25700 - 25600}}$$

$$r = \frac{80}{\sqrt{145} \times \sqrt{100}}$$

$$r = \frac{80}{12,04 \times 10}$$

$$r = \frac{80}{120,4}$$

$$r = 0,664$$

Berdasarkan dari hasil perhitungan statistik diperoleh  $r = 0,664$  setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif ternyata letaknya antara  $0,60 - 0,799$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh pengarahan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Rumah Sakit Charitas Oku Timur mempunyai pengaruh yang kuat.

## KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian mengenai analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Charitas belintang OKU Timur adalah sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah sakit Charitas Belintang Oku Timur, artinya semakin tinggi motivasi yang diberikan, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah motivasi yang diberikan, maka akan semakin rendah kinerja karyawan.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Charitas Belintang Oku Timur, artinya semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja karyawan, maka akan semakin rendah pula kinerja karyawan.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Charitas Belintang Oku Timur, artinya semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki

karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin buruk lingkungan kerja yang dimiliki karyawan, maka akan semakin rendah kinerja karyawan.

### **Saran**

Dengan berpedoman pada pembahasan, maka penulis memberikan saran – saran sebagai berikut:

1. Rumah Sakit Charitas Oku Timur juga harus melakukan motivasi karyawan agar dapat meningkatkan prestasi kerja yang baik.
2. Agar karyawan dapat meningkatkan kinerja maka pihak perusahaan harus memberikan pelatihan – pelatihan yang sifatnya membangun

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta :BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P.2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**.Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Indarti, Sri dan Rispantyo. 2009. **Pengaruh Pendidikan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar**. Jurnal MSDM. Vol.3. No.2. Hal: 72-79.
- L.Daft, Richard. 2013. **Era Baru Manajemen Edisi 9**. Jakarta. Penerbit Salemba Empat.
- L.Mathis, Robert dan John H.Jackson. 2011. **HumanResource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10**. Jakarta. Salemba Empat.
- Munparidi. 2012. **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang**. Jurnal Orasi Bisnis. Vol.VII. Hal: 47-54
- Nabila, Ismi, dkk. 2013. **Pengaruh Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PJ. Muria Jaya Kudus**. Diponegoro Journal Of Social And Politic. Hal: 1-8
- Pangestu Subagyo, Djarwanto. 2010. **Statistika Induktif (Edisi 5)**. Yogyakarta. Penerbit BPFE
- Fathoni, Abdurrahmat. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta. PT Rineka Cipta
- Rahayu, Vivi Ariyani, dkk. 2013. **Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Cabang Madiun**. JRMA. Vol.1. No.1. Hal: 89-93.
- Riyadi, Slamet. 2011. **Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur**. JMDK. Vol.13. No.1. Hal: 40-45.
- Robbins, Stephen. P. 2017. **Perilaku Organisasi**. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA..
- Sedarmayanti. 2014. **Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja**. Jakarta. Penerbit Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. 2011. **Metodologi Penelitian Bisnis 2 (edisi 4)**. Jakarta. Salemba Empat.

- Suddin, Alwi dkk. 2010. **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta**. Jurnal MSDM. Vol.4. No.1. Hal: 1-8.
- Sugiyono, Dr. 2010. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D**. Jakarta. Penerbit ALFABETA.
- Susilaningih, Nur. 2008. **Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri**. Excellent. Vol.1. No.2. Hal: 1-19.
- Suyadi Prawirosentono. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia : Kebijakan Kinerja Karyawan: Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia (Edisi 2)**. Yogyakarta. Penerbit BPF
- Yulianti, Sri, dkk. 2009. **Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Pratama Mulia Surakarta**. Politeknosains Vol. VIII. No.2. Hal: 20-25.