

## MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI PADA PERSEROAN TERBATAS TIRTA MUMBUL JAYA ABADI SINGARAJA

Putu Ayu Usadhi Dewi<sup>13</sup>, [putuayuusadhidewi@gmail.com](mailto:putuayuusadhidewi@gmail.com)  
Gede Arnawa<sup>14</sup>, [arnawakotaku@mail.com](mailto:arnawakotaku@mail.com)  
I.M.G.A. Kurniawan<sup>15</sup>, [gede.kurniawan@unipas.ac.id](mailto:gede.kurniawan@unipas.ac.id)

### ABSTRAK

Motivasi merupakan suatu dorongan atau pangsang dari seseorang dalam melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Disiplin kerja merupakan tingkat kepatuhan seseorang terhadap peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Perseroan Terbatas Tirta Mumbul Jaya Abadi Singaraja, serta untuk mengetahui variabel yang lebih dominan memengaruhi kinerja pegawai.

Data yang dikumpulkan dengan menggunakan metode observasi, wawancara, dan kuesioner. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 17.0. Teknik analisis kuantitatif yang digunakan yaitu uji validitas data, uji reliabilitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, uji hipotesis yaitu uji T, uji F dan uji dominan.

Hasil uji instrumen diperoleh semua item pernyataan dari variable valid dan *reliable*. Hasil uji asumsi klasik yakni data berdistribusi normal, model regresi yang diperoleh dapat disimpulkan terbebas dari problem multikolinieritas. Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh model persamaan regresi  $Y = 2,754 + 0,431X_1 + 0,291X_2$ . Koefisien determinasi 61,9%, hal ini berarti 61,9% perubahan kinerja pegawai PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi Singaraja dijelaskan oleh perubahan motivasi dan disiplin kerja. Hasil uji t dan uji f diperoleh nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai  $f_{hitung}$  lebih besar dari  $f_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa ada pengaruh secara parsial maupun simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi Singaraja. Variabel motivasi mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi Singaraja.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

---

<sup>13</sup> Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Panji Sakti Angkatan 2017/2018

<sup>14</sup> Tenaga Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unipas

<sup>15</sup> Tenaga Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unipas

## PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan dalam mendorong kinerja karyawan, perlu memenuhi kebutuhan masing-masing karyawannya yang sesuai dengan pekerjaan yang telah dibebankan kepada karyawan. Menurut Maslow (1954:370) yang dikenal dengan teori hierarki kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Tingkat kebutuhan yang paling rendah ialah kebutuhan fisiologis (*Physiological need*) dan tingkat yang tertinggi ialah kebutuhan akan aktualisasi diri (*Self actualization need*). Oleh karena itu, seorang karyawan akan bekerja dengan maksimal apabila kebutuhan dasar karyawan yaitu kebutuhan fisiologis sampai kebutuhan tingkat tinggi telah terpenuhi serta mempunyai kedisiplinan yang tinggi terhadap organisasi di tempatnya bekerja.

Disiplin kerja yang diterapkan dalam perusahaan, menjadi salah satu cara untuk mengukur kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2009:193) Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Peran manajer perusahaan di dalam memelihara dan meningkatkan kedisiplinan karyawan adalah hal yang sulit, hal ini disebabkan karena banyak faktor yang memengaruhinya, sehingga tanpa adanya disiplin kerja dari karyawan yang baik, sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan perusahaan, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin kerja bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Adanya sanksi atau hukuman yang tegas juga dapat digunakan untuk menegakkan disiplin, namun

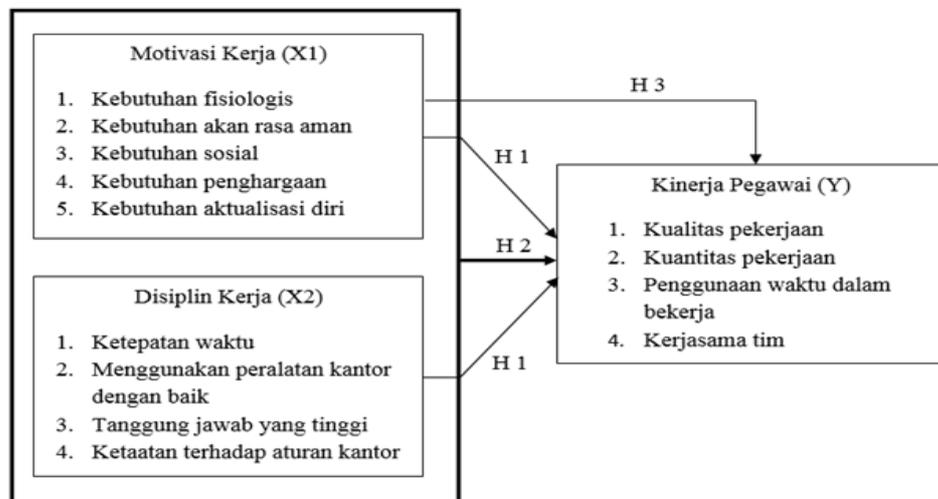
hendaknya hal ini di informasikan terlebih dahulu kepada para karyawan (Nitisemito, 1984:204). Menurut Soejono (1986:67) ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu, kesetiaan/patuh pada peraturan yang ada, penggunaan perlengkapan atau peralatan kantor, dan tanggung jawab yang tinggi.

Tercapainya tujuan perusahaan juga dipengaruhi dari pegawai-pegawai yang mempunyai kinerja yang baik. Selain itu pegawai yang mempunyai kinerja yang baik akan memberikan pengaruh positif ke dalam maupun ke luar bagi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah : 1) Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi Singaraja? 2) Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi Singaraja? 3) Variabel manakah antara motivasi dan disiplin kerja yang berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi Singaraja?

## KERANGKA PIKIR PENELITIAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN

### 1) Kerangka Pikir Penelitian



Gambar 1  
Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan pada uraian latar belakang, dan rumusan masalah yang telah dikemukakan, serta kerangka pemikiran yang diajukan dalam penelitian ini, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut: 1) Ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi Singaraja. 2) Ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi Singaraja. 3) Variabel motivasi berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai pada PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi Singaraja.

## **METODELOGI PENELITIAN**

Ruang lingkup penelitian adalah bidang manajemen sumber daya manusia, dan lebih mengkhusus pada kajian pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai pada PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi Singaraja.

Pada penelitian ini yang dimaksud populasi adalah 109 pegawai PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi, karena jumlah populasi lebih dari 100, maka dengan menggunakan metode slovin jumlah sampel yang dibutuhkan menjadi 86 responden.

Data yang digunakan meliputi data kuantitatif dan data kualitatif, serta sumber data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan dengan memadukan berbagai metode pengumpulan data yaitu metode observasi, metode wawancara, metode kepustakaan, dan metode dokumentasi.

Untuk tahap pembuktian yang diajukan kebenarannya dianalisis dengan: 1) uji instrument dan uji asumsi klasik, 2) analisis regresi linier berganda, 3) analisis korelasi berganda, analisis koefisien determinasi, 4) Uji t, Uji f dan Uji dominan. Proses analisis data digunakan bantuan aplikasi versi 17.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan sebagai derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang inti atau sebenarnya yang diukur. Pada penelitian ini dilakukan pengukuran terhadap variabel dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $> 0,30$ . Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1  
Motivasi (X1)

Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Nilai Batas (r)	Simpulan
X1.1	.644	0,30	Valid
X1.2	.807	0,30	Valid
X1.3	.713	0,30	Valid
X1.4	.868	0,30	Valid
X1.5	.644	0,30	Valid

Tabel 2  
Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Nilai Batas (r)	Simpulan
X2.1	.549	0,30	Valid
X2.2	.691	0,30	Valid
X2.3	.753	0,30	Valid
X2.4	.816	0,30	Valid

Tabel 3  
Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Nilai Batas (r)	Simpulan
Y1	.743	0,30	Valid
Y2	.731	0,30	Valid
Y3	.679	0,30	Valid
Y4	.652	0,30	Valid

### 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian

reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Variabel atau instrumen dikatakan *reliable* jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,600$ . Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4  
Hasil Uji Coba Reliabilitas Instrumen Motivasi (X1)

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
.888	.890	5

Tabel 5  
Hasil Uji Coba Reliabilitas Instrumen Disiplin Kerja (X2)

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
.854	.858	4

Tabel 6  
Hasil Uji Coba Reliabilitas Instrumen Kinerja Pegawai (Y)

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
.855	.858	4

Berdasarkan tabel di atas, nilai reliabilitas pada tiap variabel menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,600$ , maka dapat disimpulkan bahwa tiap variabel dinyatakan *reliable*, sehingga angket tersebut dapat digunakan sebagai alat penelitian.

### 3) Uji asumsi Klasik

#### (1) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada atau tidaknya hubungan yang linier (multikolinieritas) antara variabel bebas satu dengan variabel bebas yang lain. Sebagai pedoman untuk

mengetahui antara variabel satu dengan yang lainnya tidak terjadi multikolinieritas jika mempunyai VIF kurang dari 10. Pengujian multikolinieritas menggunakan software SPSS versi 17.0 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 7  
Hasil Uji Multikolinieritas

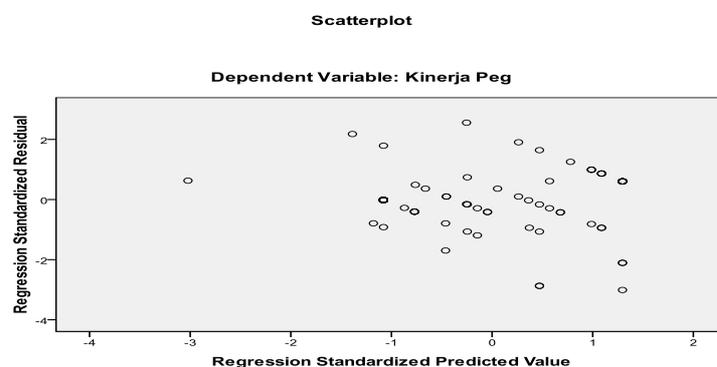
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi	.677	1.477
Disiplin Kerja	.677	1.477

Sumber: Hasil Olahan SPSS 17.0 tahun 2018

Hasil pengujian pada tabel 7 di atas menunjukkan tidak adanya gejala multikolinieritas, karena nilai-nilai VIF dari setiap variabel bebas berada di bawah nilai 10. Semua nilai *tolerance* dari setiap variabel bebas lebih dari 0,1 dengan demikian dapat dikatakan bahwa model regresinya memenuhi asumsi klasik.

## (2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Adapun hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada gambar 1 berikut ini:

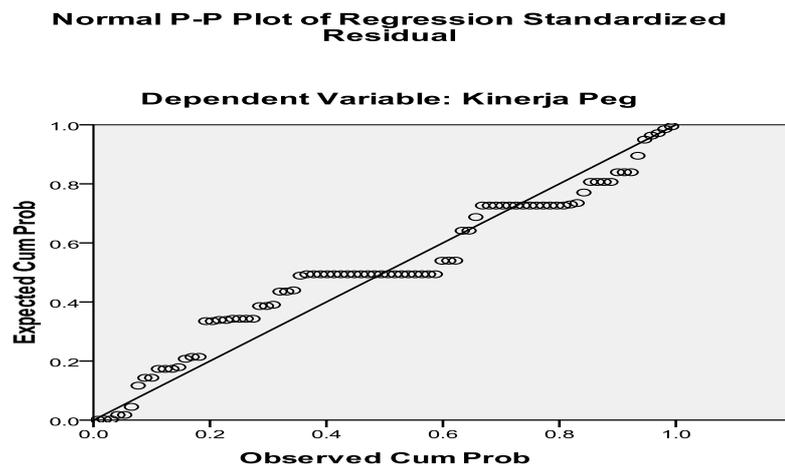


Gambar 1  
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 1 di atas, dapat dilihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu serta tersebar baik di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini.

### (3) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Alat analisis yang digunakan dalam uji ini adalah grafik *P-P Plot* seperti pada gambar 2 berikut ini:



Gambar 2  
Hasil Uji Normalitas

Model regresi yang baik jika bersumber dari data yang berdistribusi normal yaitu titik-titik pada grafik *P-P Plot* menyebar di sekitar garis diagonal. Berdasarkan gambar 2 grafik *P-P Plot* di atas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal sehingga diputuskan model regresi berdistribusi normal.

### 4) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis pengaruh kinerja pegawai dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *independent* (Motivasi dan Disiplin Kerja) dengan variabel

*dependent* (Kinerja Pegawai). Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, maka dapat digunakan analisis regresi linier berganda. Oleh karena itulah sebelum disajikan persamaan regresi, maka terlebih dahulu akan diuraikan hasil olahan data regresi dengan menggunakan program SPSS versi 17.0 yang dapat dilihat pada tabel 8 berikut :

Tabel 8  
Koefisien Regresi Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai  
Pada PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi Singaraja  
*Coefficients<sup>a</sup>*

Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	( <i>Constant</i> )	2.754	1.354		2.035	.045
	Motivasi	.431	.060	.594	7.219	.000
	Disiplin Ker	.291	.086	.279	3.390	.001

a. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai*

### 5) Analisis Korelasi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat hubungan yang terjadi antara motivasi dan disiplin kerja secara serentak dengan kinerja pegawai PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi Singaraja. Nilai koefisien korelasi dari analisis berganda diperoleh 0,787 memiliki hubungan yang kuat dan bertanda positif. Hasil analisis data dengan bantuan program SPSS versi 17.0 sebagai berikut:

Tabel 9  
Koefisien Korelasi Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai  
PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi Singaraja

Model	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.787 <sup>a</sup>	.619	.610	1.107

a. *Predictors: (Constans), Disiplin ker, Motivasi*

### 6) Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya.

Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas (motivasi dan disiplin kerja) dalam menerangkan variabel terikatnya (kinerja pegawai). Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel 9 di atas.

Berdasarkan tabel “*model summary*” 9 di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh sebesar 61,9% (*R square* x 100%) terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya 38,1% (100% - 61,9%) dipengaruhi variabel yang tidak diteliti.\

## 7) Uji Hipotesis

### (1) Uji t

Pengaruh Secara Parsial antara Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi Singaraja

Berdasarkan hasil pengolahan data, pada variabel motivasi dengan tingkat signifikansi  $\alpha=0,05$  diperoleh nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $7,219 > 1,989$ ). Atas dasar perbandingan tersebut maka  $H_0$  ditolak yang artinya bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi Singaraja. Penerimaan dan penolakan hipotesis dapat pula dilihat dari signifikansi hasil analisis SPSS sebagai berikut:

- a. Jika probabilitas  $> \alpha$  ( $\alpha$ ), maka  $H_0$  diterima (*non significant*)
- b. Jika Probabilitas  $\leq \alpha$  ( $\alpha$ ), maka  $H_0$  ditolak (*significant*).

Pada hasil penelitian diperoleh nilai probabilitas  $\leq \alpha$  ( $\alpha$ ), ( $0,000 \leq 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak artinya ada pengaruh yang signifikan variabel motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi Singaraja. Ini berarti bahwa hipotesis pertama untuk variabel motivasi diterima.

Berdasarkan hasil pengolahan data, pada variabel disiplin kerja dengan tingkat signifikansi  $\alpha=0,05$ , diperoleh nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,390 > 1,989$ ). Atas dasar perbandingan tersebut maka  $H_0$  ditolak yang artinya bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap

kinerja pegawai PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi Singaraja. Penerimaan dan penolakan hipotesis dapat pula dilihat dari signifikansi hasil analisis SPSS sebagai berikut:

- a. Jika probabilitas  $> \alpha$ , maka  $H_0$  diterima (*non significant*)
- b. Jika Probabilitas  $\leq \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak (*significant*).

Pada hasil penelitian diperoleh nilai probabilitas  $\leq \alpha$ , ( $0,001 \leq 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak artinya ada pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi Singaraja. Ini berarti bahwa hipotesis pertama untuk variabel disiplin kerja diterima.

## (2) Uji F

Pengaruh Secara Simultan antara Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi Singaraja

Berdasarkan hasil uji F dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 67,531 dengan angka signifikansi sebesar 0,000, sehingga nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $f_{tabel}$  ( $67,531 > 3,11$ ). Atas dasar perbandingan tersebut, maka  $H_0$  ditolak atau berarti motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penerimaan dan penolakan hipotesis dapat pula dilihat dari signifikansi hasil analisis SPSS sebagai berikut:

- a. Jika probabilitas  $> \alpha$ , maka  $H_0$  diterima (*non significant*)
- b. Jika Probabilitas  $\leq \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak (*significant*).

Pada hasil penelitian diperoleh nilai probabilitas  $\leq \alpha$ , ( $0,000 \leq 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak artinya ada pengaruh signifikan antara variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi Singaraja. Ini berarti Hipotesis kedua diterima.

## (3) Variabel yang lebih Dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi Singaraja

Untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel terikat maka digunakan uji *Standardized Coefficient Beta* dengan melihat nilai *Standardized Coefficient Beta* yang paling besar. Nilai *beta* ( $\beta$ ) terbesar menunjukkan bahwa variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang dominan terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil *output SPSS* versi 17.0 diketahui variabel motivasi (X1) mempunyai nilai beta lebih besar yaitu 0,594. Hal ini berarti motivasi mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi Singaraja. Ini berarti hipotesis ketiga yang diajukan diterima.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Simpulan**

- 1) Ada pengaruh positif yang signifikan secara parsial motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi Singaraja.
- 2) Ada pengaruh positif yang signifikan secara simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi Singaraja.
- 3) Variabel motivasi mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai pada PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi Singaraja.

### **2. Saran**

- 1) Dalam meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik lagi, PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi hendaknya lebih memotivasi para pegawainya.
- 2) Peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan harus dipatuhi untuk mencerminkan tingkah laku yang baik dan berdisiplin.
- 3) Meningkatkan kerjasama dan keharmonisan antar pegawai demi tercapai tujuan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afifudin & Beni Ahmad Saebani. 2009. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Pustaka Setia
- Anoraga, Pandji. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Gunawan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Buku ajar materi kuliah pada Fakultas Ekonomi UNIPAS. Singaraja
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, S. P. 2001. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bandung : PT. Bumi Aksara.
- Hidayati, Nur. 2014. “*Analisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Kemilau Indah Permana Kebakkramat Karanganyar*”. Skripsi.Surakarta: Fakultas ekonomi jurusan manajemen, Universitas Muhammadiyah.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen SDM*. Edisi Ketiga, Cetakan Keempat, Yogyakarta: BPFE.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Pambudu, Moh. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Pratiwi, Annisa. 2014. “*Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan studi pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Wilayah Telkom Pekalongan*”. Skripsi.Semarang: Fakultas ekonomika dan bisnis, Universitas Diponegoro.
- Reza, Regina aditya. 2010. “*Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*”. Skripsi.Semarang: Fakultas ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta..
- Soejono. 1997. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, Implementasi dalam Organisasi*.Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet
- Sumarsono, Sonny, 2004, *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu