

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WORLD INNOVATIVE
TELECOMMUNICATION BATURAJA**

SKRIPSI



**Nama : Hervina Putri HB
Nim : 212016249**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2020

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WORLD INNOVATIVE
TELECOMMUNICATION BATURAJA**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu persyaratan
memperoleh gelar sarjana manajemen**



**Nama : Hervina Putri HB
Nim : 212016249**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2020

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hervina Putri HB

Nim : 212016249

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. World Innovative Telecommunication Baturaja

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2020



Hervina Putri HB
212016249

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang


TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul: Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.
World Innovative Telecommunication Baturaja

Nama : Hervina Putri HB
NIM : 212016249
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia


Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Agustus 2020

Pembimbing I



Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M.
NIDN: 0023075901/784023

Pembimbing II



Amidi, S.E., M.Si
NIDN: 0229056502/782113

Mengetahui, Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN: 0229057501

MOTTO

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

“ Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka
mengubah keadaan diri mereka sendiri”

“Tidak ada balasan kebaikan kecuali kebaikan (pula)”

(Ar-Rahman : 60)

Persembahan :

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

1. Kedua Orang Tuaku
2. Saudara-saudariku
3. Keluarga besar
4. Dosen Pembimbing I
5. Dosen Pembimbing II
6. Sahabat-sahabat seperjunganku



PRAKATA

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, karunia, dan hidayah-Nya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indotruck Utama Muara Enim.

Penulisan Skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan banyak pihak, terutama kedua orang tuaku, Ayah (Hasan Basri Ahmad) dan Ibu (Herawati) serta kakak dan ayukku yang sangat penulis cintai dan sayangi, ku ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya. Selain itu ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Allah SWT. yang senantiasa memberikan kemudahan dan kelancaran kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Abid Djazuli S.E.,M.M, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak Drs. Fauzi Ridwan, M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Zaleha Trihandayani, SE.,M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Bapak Drs. Fauzi Ridwan, M.M dan bapak Amidi, S.E., M.Si selaku dosen

Pembimbing skripsi yang telah banyak meluangkan waktunya untuk memberikan arahan bimbingan dan koreksi serta dorongan yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini.

6. Bapak Drs. Rosyadi selaku Pembimbing Akademik kelas reguler paket 7 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Seluruh Bapak, Ibu Dosen dan staf pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Sahabat-sahabat seperjuanganku (Krismi Andriani, Indah Puspita, Selvia Noviyanti dan Lindriani).
9. Sahabat-sahabatku Yogi, Jenny Amalia dan Igo yang telah membantu dan memberikan dukungan kepada penulis selama menyelesaikan skripsi.
10. Dan seluruh pihak yang telah membantu yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT. membalas semua kebaikan untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan dalam penulisan skripsi ini, untuk itu saran dan masukan yang membangun sangat diharapkan. Penulis berharap semoga apa yang terkandung dalam penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Palembang, Agustus 2020

Penulis



Hervina Putri HB

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN PRAKATA	v
HALAMAN DAFTAR ISI.....	vi
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	vii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN	
HIPOTESIS	8
A. Landasan Teori	8
B. Penelitian Sebelumnya	22
C. Kerangka Pemikiran	25
D. Hipotesis.....	25

BAB III METODE PENELITIAN	26
A. Jenis Penelitian	26
B. Lokasi Penelitian	27
C. Operasional Variabel.....	27
D. Populasi dan Sampel	27
E. Data yang Diperlukan.....	30
F. Metode Pengumpulan Data	31
G. Analisis Data dan Teknik Analisis Data.....	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHSAN.....	39
A. Hasil Penelitian	39
B. Pembahasan	57
C. Perbandingan Hasil Penelitian dengan Penelitian Sebelumnya	63
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan.....	66
B. Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA	
JADWAL PENELITIAN	
LAMPIRAN	

HALAMAN DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Penjualan Hp Oppo.....	4
Tabel III.1 Operasional Variabel	27
Tabel III.2 Sampel.....	29
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	43
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	44
Tabel IV.4 Uji Validitas	45
Tabel IV.5 Uji Realibilitas	46
Tabel IV.6 Kinerja Karyawan	47
Tabel IV.7 Motivasi Kerja	49
Tabel IV.8 Disiplin Kerja.....	51
Tabel IV.9 Analisis Regresi Linier Berganda	53
Tabel IV.10 Uji F (Simultan)	54
Tabel IV.11 Uji t (Parsial).....	55
Tabel IV.12 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Tabulasi

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Lampiran 6 Hasil Realibilitas Kinerja Karyawan

Lampiran 7 Hasil Realibilitas Motivasi Kerja

Lampiran 8 Hasil Realibilitas Disiplin Kerja

Lampiran 9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Lampiran 10 Hasil Uji F (Simultan)

Lampiran 11 Hasil Uji t (Parsial)

Lampiran 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Lampiran 13 Fotocopy Surat Keterangan Riset

Lampiran 14 Kartu Aktifitas Bimbingan Skripsi

Lampiran 15 Sertifikat Membaca dan Menghafal Al-Qur'an

Lampiran 16 Sertifikat Toefl

Lampiran 17 Plagiarism Checker

Lampiran 18 Sertifikat Komputer

Lampiran 19 Biodata Penulis

ABSTRAK

Hervina Putri HB/212016249/2020/Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. World Innovative Telecommunication Baturaja.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Adakah pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. World Innovative Telecommunication Baturaja secara parsial dan simultan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. World Innovative Telecommunication Baturaja.

Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 63 responden. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini berdasarkan uji F diperoleh nilai $F_{hitung} (47,816) > F_{tabel} (2,39)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. World Innovative Telecommunication Baturaja. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t) variabel motivasi diperoleh nilai $t_{hitung} (3,419) \leq t_{tabel} (1,670)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja diperoleh nilai $t_{hitung} (5,371) > t_{tabel} (1,670)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan

Abstract

Hervina Putri HB / 212016249/2020 / The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT. World Innovative Telecommunication Baturaja.

The formulation of the problem in this study was whether there was an effect of work motivation and work discipline on employee performance at PT. World Innovative Telecommunication Baturaja partially and simultaneously. The purpose of this study was to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance at PT. World Innovative Telecommunication Baturaja. The type of research used was associative. The datum used was primary data. Data collection method used a questionnaire. The data analysis used was quantitative. The sampling technique used in this study was simple random sampling. The population in this study were 63 respondents. The analysis technique in this research was multiple linear regression analysis. The results of this study based on the F test obtained the value of $F_{count} (47.816) > F_{table} (2.39)$, so H_0 was rejected and H_a was accepted. It meant that there was an effect of work motivation and work discipline simultaneously on employee performance at PT. World Innovative Telecommunication Baturaja. Based on the partial test results (t test) the motivation variable obtained $t_{count} (3,419) \leq t_{table} (1,670)$; then H_0 was accepted and H_a was rejected, meaning that there was not partially effect of work motivation on employee performance. The tcount value of the work discipline variable was obtained by the value of t (5.371) > t table (1.670), then H_0 was rejected and H_a was accepted, it meant that there was an effect of work discipline on employee performance.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance

PENGESAHAN
NO. 312 / Abstract I.B UMP 2020
Telah di Koreksi oleh
Lembaga Bahasa
Universitas Muhammadiyah Palembang *Dati*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menajemen sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Perusahaan harus memilih strategi bisnis yang tepat supaya mampu memanfaatkan peluang bisnis dan mengantisipasi kendala-kendala yang terjadi sebagai dampak dari perubahan lingkungan yang cepat. Salah satu kunci yang sangat penting dalam meraih keuntungan kompetitif adalah melalui pengelolaan strategi sumber daya manusia secara efektif. Pengembangan dan pengimplementasian strategi sumber daya manusia yang tercermin pada kegiatan-kegiatan SDM, seperti pengadaan, pemeliharaan, dan pengembangan harus sejalan dengan strategi bisnis dan budaya perusahaan. Kemitraan dengan perusahaan lain merupakan karakteristik untuk meningkatkan produktivitas dan prestasi perusahaan. (Edy Sutrisno 2016:3)

Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan

organisasi (Wibowo 2016:2). Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu (Kasmir, 2016:182). Kinerja yang maksimal akan diiringi dengan target pencapaian suatu perusahaan. Jika kinerja belum maksimal maka hasil yang akan dicapai pun tidak akan maksimal. Oleh karena itu kinerja yang maksimal dari karyawan sangat dibutuhkan setiap perusahaan.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2009:146). Motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang (Hasibuan dalam Notoatmodjo 2015 :115). Peningkatan motivasi kerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kurangnya motivasi kerja karyawan juga membuat suasana kerja tidak kondusif. Motivasi dapat mendorong karyawan bekerja dengan tekun, serta disiplin dalam bekerja sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan yaitu menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja perusahaan. Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan kemampuan yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorongan dari pihak luar.

Untuk itu agar bisa menumbuhkan motivasi kerja dalam suatu organisasi dibutuhkan komunikasi yang intensif antara karyawan dengan pimpinan maupun antar sesama karyawan.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Malayu Hasibuan, 2011:193). Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

PT. World innovative telecommunication “OPPO” merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penyedia layanan elektronik dan teknologi global yang berdampak langsung dilebih dari 20 negara, termasuk amerika serikat, cina, australia dan masih banyak negara lainnya di eropa, asia tenggara, asia selatan, timur tengah dan afrika. Saat ini OPPO menduduki peringkat 4 (empat) smartphone dalam pasar global. Dimana OPPO juga meranjah pasar smartphone di Indonesia sejak 2015 hingga sekarang, saat ini perusahaan ini mempunyai 25.000 karyawan yang tersebar di 108 area di se-Indonesia.

Tabel I.1

Hasil Pelaksanaan Pekerjaan Karyawan

Bulan	Target Penjualan (126 Karyawan X 35 Unit)	Realisasi Penjualan	Target yang belum tercapai (unit)
Januari	4.410	3.780	5
Februari	4.410	4.158	2
Maret	4.410	2.520	15
April	4.410	1.890	20
Mei	4.410	3.150	10
Juni	4.410	3.780	5
Juli	4.410	3.906	7
Agustus	4.410	4.032	3
Sept	4.410	4.284	1
Okt	4.410	4.410	0
Nov	4.410	4.536	0
Des	4.410	4.662	0

Sumber: PT. World innovative telecommunication, Baturaja, 2020.

Kinerja karyawan yang ada pada PT. World Innovative Telecommunication Baturaja, saat ini bisa dikatakan belum mampu memenuhi harapan perusahaan. Permasalahan kinerja karyawan PT. World innovative telecommunication, terkait kuantitas target yang telah ditetapkan perusahaan, yaitu penjualan 35 unit OPPO cameraphone perbulan, belum dapat dipenuhi oleh setiap karyawan.

Sebagian besar karyawan tidak mampu memenuhi tanggung jawabnya dalam mencapai target penjualan yang telah ditetapkan perusahaan. Selain itu permasalahan tersebut diperparah dengan kuantitas penjualan karyawan yang sering kali tidak stabil (naik turun), selain kesulitan mencapai target penjualan, penurunan kuantitas yang tidak sesuai dengan jumlah penjualan yang dilakukan oleh karyawan yang sering kali mencapai titik terendah, bahkan sekalipun penjualan yang dilakukan karyawan mengalami kenaikan tetap saja tidak mampu

mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan tidak mampu mengoptimalkan waktu kerjanya dalam menyesuaikan penjualan, sebagai mana rasio target penjualan 35 unit perbulan, yang berarti kurang lebih satu unit penjualan setiap harinya. Permasalahan yang terjadi pada kinerja karyawan PT. World Innovative Telecommunication Baturaja yang membuat kurang maksimalnya kinerja karyawan. Menurut sebagian besar karyawan kurangnya motivasi dan kedisiplinan karyawan yang menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal.

Permasalahan motivasi yang diberikan PT. World Innovative Telecommunication Baturaja, juga dikaitkan oleh karyawan sebagai faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan, dapat dilihat dari kurangnya interaksi antar sesama karyawan ditempat kerja yaitu sering terjadinya selisih paham antar karyawan, interaksi ini diperlukan agar adanya rasa kekeluargaan antar karyawan, hubungan kerja yang kurang baik akan membuat suasana kerja yang tidak kondusif. Kurangnya pengakuan atau penghargaan yang diberikan oleh atasan atas prestasi yang dicapai karyawan sehingga karyawan tidak termotivasi melakukan suatu pekerjaan.

Permasalahan kedisiplinan yang diberikan PT. World Innovative Telecommunication Baturaja kepada karyawan sebagai faktor utama yang memperburuk kinerja karyawan, dimana kedisiplinan sangatlah penting untuk setiap individu. Sedangkan karyawan menilai masih ada beberapa karyawan sering datang terlambat dikarenakan pengawasan dalam perusahaan kurang diperhatikan. Hal ini dikarenakan belum adanya peraturan yang tegas bagi karyawan yang datang terlambat sehingga hal serupa terus diulang. Selain itu

adanya sanksi hukuman bagi karyawan yang datang terlambat. Keadilan dalam perusahaan kurang diperhatikan juga bila ada pelanggar adalah karyawan yang belum memiliki suatu posisi maka akan dapat teguran secara langsung.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik mengadakan penelitian pada PT. World Innovative Telecommunication Baturaja, dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. World Innovative Telecommunication Baturaja.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. World Innovative Telecommunication Baturaja ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini, untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. World Innovative Telecommunication Baturaja.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan dan menerapkan teori – teori yang telah didapat guna mengaplikasikan dengan kenyataan yang ada di lapangan.

2. Manfaat Bagi Tempat Penelitian

Sebagai bahan masukan bagi pimpinan PT. World Innovative Telecommunication Baturaja dalam melakukan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk menentukan kebijakan dimasa yang akan datang.

3. Manfaat Bagi Alimamater

Hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi bagi penelitian lebih lanjut untuk menambahkan variabel yang belum termasuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Chandra Andika, M.Djudi, dkk (2017) *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 48 No.1 Juli 2017
- Edy Sutrisno (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada
- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada
- Iqbal Hasan. (2012). *Pokok-pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensif)* Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Johanes Eliezer Ayer, Lyndon R.J. Pangemanan, dkk (2016) *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas pertanian Kabupaten Supiori*. Agri- SosialEkonomi Unsrat, ISSN 1907-4298, vol. 12 No. 3A November 2016 : 27-46
- Kadarisman. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Depok : PT. RajaGrafindo Persada
- Kasmir (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Malayu S.P. Hasibuan (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* .
- Notoatmodjo (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- Rukhayati (2018) *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise*. Vol. 5 No. 2, 2018
- Singodimedjo (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Singodimedjo (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sudarmayanti (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Depok : PT. RajaGrafindo Persada.