

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PT. PERTAMINA EP ASSET 2
FIELD PRABUMULIH



Skripsi

Nama : Dwinta Rahma Dini

NIM : 212015169

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2019

Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap
Komitmen Organisasi Karyawan PT Pertamina EP Asset 2 Field
Prabumulih.
Nama : Dwinta Rahma Dini
NIM : 212015169
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal,

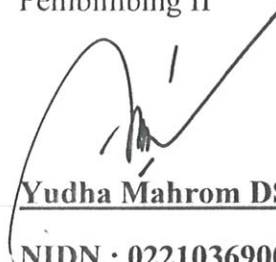
Pembimbing I



DR. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M

NIDN : 0207046301

Pembimbing II



Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si

NIDN : 02210369001

Mengetahui,

Dekan

U.B. Ketua Program Studi Manajemen



H.J. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si

NIDN : 0216057001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dwinta Rahma Dini

NIM : 212015169

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT Pertamina EP Asset 2 Field Prabumulih.

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 diperguruan 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 ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palembang, Juli 2019



Dwinta Rahma Dini

ABSTRAK

Dwinta Rahma Dini /21 2015 169 / 2019 / Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT Pertamina EP Asset 2 Field Prabumulih /Manajemen Sumber daya manusia (SDM).

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pada PT Pertamina EP Asset 2 Field Prabumulih dan adakah pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial pada PT Pertamina EP Asset 2 Field 2 Prabumulih . Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pada PT Pertamina EP Asset 2 Field Prabumulih dan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial terhadap PT Pertamina EP Asset 2 Field Prabumulih.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian asosiatif. Sampel dalam penelitian sebanyak 168, dengan teknik sampling *proporinate stratified random sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode pengumpulan data melalui kuesioner. Teknik analisis yang digunakan kualitatif dan kuantitatif, dengan teknik analisis regresi linier berganda.

Hasil pengujian yang telah dilakukan peneliti ini menunjukkan bahwa hasil perhitungan regresi berganda yaitu $Y = (2,530) + 0,126 X_1 - 0,114 X_2$, Untuk uji f yaitu $f_{hitung} (3,135) < f_{tabel} (3,00)$, hal ini diperkuat dengan nilai signifikan $f 0,046 < 0,05$ artinya ada pengaruh signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi PT Pertamina EP Asset 2 Field Prabumulih. Uji t disiplin kerja X_1 diperoleh $t_{hitung} (1,618) < t_{tabel} (1,645)$ hal ini diperkuat dengan signifikan $t 0,107 > 0,05$ artinya ada pengaruh tidak signifikan disiplin kerja secara parsial terhadap komitmen organisasi PT Pertamina EP Asset 2 Field Prabumulih. Uji t motivasi kerja X_2 diperoleh $t_{hitung} (-1,873) < t_{tabel} (1,645)$ hal ini diperkuat dengan signifikan $t 0,063 > 0,05$ artinya ada pengaruh tidak signifikan motivasi secara parsial terhadap komitmen organisasi PT Pertamina EP Asset 2 Field Prabumulih.

Kata kunci : Disiplin, Motivasi dan Komitmen Organisasi

Abstract

Dwinta Rahma Dini/212015169/2019/The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Organizational Commitment at PT Pertamina EP Asset 2 Prabumulih Field / Human Resource Management (SDM)

The formulation of the problems in this study were to find out whether there was the influence of work discipline and work motivation on organizational commitment at PT Pertamina EP Asset 2 Prabumulih Field and whether there was influence of work discipline and work motivation on a passive basis at PT Pertamina EP Asset 2 Field 2 Prabumulih. The research objectives were to determine the effect of work discipline and work motivation together on organizational commitment at PT Pertamina EP Asset 2 Prabumulih Field and to find out the effect of work discipline and work motivation partially on PT Pertamina EP Asset 2 Field Prabumulih. The type of this research was associative research. The sample in the study was one hundred and sixty eight by the proportinate stratified random sampling technique. The data used in this study was primary data. Method of collecting data was questionnaire. The analysis techniques used were qualitative and quantitative, with multiple linear regression analysis techniques. The test results that had been carried out by this researcher indicated that the results of multiple regression calculations was $Y = (2,530) + 0,126 X1 - 0,114 X2$, For the f test that was $f_{count} (3,135) < f_{table} (3,00)$, this was strengthened with a significant value of $f 0.046 < 0.05$, it meant that there was a significant effect of work discipline and work motivation simultaneously on the organizational commitment of Prabumulih's PT Pertamina EP Asset 2 Field. Work discipline $X1$ t test was obtained $t_{count} (1,618) < t_{table} (1,645)$ this was reinforced by significant $t 0,107 > 0,05$ it meant that there was not significant effect of work discipline partially on the organizational commitment of PT Pertamina EP Asset 2 Field Prabumulih. The t test of $X2$ work motivation was obtained $t_{count} (-1,873) < t_{table} (1,645)$ this was reinforced by a significant $t 0.063 > 0.05$, it meant that there was not significant effect of motivation partially on Prabumulih's PT Pertamina EP Asset 2 Field organizational commitment.

Keywords: Discipline, Motivation and Organizational Commitment

PENGESAHAN

NO. 354/Abstract/LB/UMP/VII / 2019

Telah di Koreksi oleh

Lembaga Bahasa

Universitas Muhammadiyah Palembang 



PRAKATA

Assalammu'alaikum wr.wb.

Alhamdulillah dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah Swt, atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberi kemudahan dalam menyelesaikan penelitian ini. Komitmen SDM dalam organisasi sangat penting. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi umumnya akan menunjukkan kesetiiaannya terhadap organisasi oleh karena itu peneliti ini mengambil topik komitmen. Tujuan pada penelitian ini, penulis menggunakan tiga variabel yaitu disiplin dan motivasi terhadap komitmen organisasi pada PT Pertamina EP Asset 2 Field Prabumulih.

Ucapan terimakasih penulis kepada Ayahanda Sahrul Adriansyah dan Ibunda Sumaryati tersayang. Beliau adalah orangtua yang sangat-sangat berjasa dan menyayangi penulis dengan tulus. Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. Fauzi Ridwan, S.E., MM., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., MM., Ibu Diah Isnaini Asiati, S.E., MM., DR dan Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.si selaku Ketua dan wakil Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang dan Pembimbing penelitian yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik, serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.
4. Ibu Belliwati Kosim, S.E., MM dan Ibu Mardiana Puspasari, S.E, M.si., selaku penelaah yang terus membantu penulisan untuk menyempurnakan hasil penelitian ini. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

5.Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Pertamina EP ASSET 2 Field Prabumulih.

6.Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.

7.Teman terdekat terkhususnya Rifqi, Nanda, Ike, Putri Andam Dewi, Elin, sahabat julid, Christiana, Surya, Fadhil, Bella, Dita, The Merepet, P2D2, KKN posko 211 Universitas Muhammadiyah Palembang

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Mudah-mudahan skripsi ini bermanfaat.

Palembang, Juli 2019

(Dwinta Rahma Dini)

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	iii
Halaman Pengesahaan	iv
Halaman Motto dan Persembahan	v
Halaman Prakata	vi
Halaman Daftar Isi	viii
Halaman Daftar Tabel	x
Halaman Daftar Gambar	xi
Halaman Daftar Lampiran	xii
Halaman Abstrak	xiii
Halaman Abstract	xiv

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7

BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori	8
B. Penelitian Sebelumnya	17
C. Kerangka Pemikiran	21
D. Hipotesis	21

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	22
B. Lokasi Penelitian	23
C. Operasionalisasi Variabel	24
D. Populasi dan Sampel	24
E. Data Yang Di Perlukan	26
F. Metode Pengumpulan Data	26

G. Analisis Data dan Teknik Analisis	27
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	36
1. Gambaran Umum Perusahaan	36
2. Uji Instrumen Penelitian	40
3. Gambaran Variabel Berdasarkan Hasil Riset	44
4. Gambaran Karakteristik Responden	48
5. Gambaran Umum Jawaban Responden	52
6. Teknik Analisis	58
B. Pembahasan Hasil Penelitian	62
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	71
B. Saran	71

Daftar Pustaka

Lampiran

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Untuk mengembangkan dan mengoptimalkan kinerja karyawan diperlukan suatu manajemen untuk mengelolanya. Manajemen tersebut biasanya disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). MSDM dalam bahasa Inggris disebut dengan *Human Resources Management* (HRM) sedangkan Departement dalam organisasi yang mengelolah Sumber Daya Manusia dengan *Human Resource Departement* atau disingkat dengan (HRD).

Komitmen organisasi merupakan keyakinan yang menjadi pengikat karyawan dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Menurut Allen dan Mayer (dalam Doni Juni Priansa). Menurut Luthans (2009 : 292) Komitmen organisasi ialah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi Komitmen organisasi adalah disiplin. Menurut Edy Sutrisno (2010 : 97) Disiplin kerja merupakan 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. Disiplin merupakan suatu hal yang mutlak, karena disiplin kerja merupakan salah satu faktor penentu yang turut menentukan tercapainya tujuan perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung agar karyawan tetap berkomitmen pada organisasi.

Selain disiplin, motivasi juga mempengaruhi komitmen organisasi karyawan. Menurut Wibowo (2010 : 323) Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan. Motivasi yang dijalankan dengan baik untuk membangkitkan tujuan karyawan dalam perusahaan agar tetap berkomitmen pada organisasi.

Pada PT Pertamina EP Asset 2 Field Prabumulih masih terlihat tidak adanya komitmen organisasi terhadap karyawan, hal ini dapat dilihat dari sisi kemauan, belum semua karyawan menunjukkan kemauan untuk berkerja ditandai dengan rasa seorang karyawan untuk menghabiskan sisa karir di perusahaan. Dilihat dari sisi kesetiaan tampaknya karyawan juga belum sepenuhnya menunjukkan kesetiaan hal ini ditandai dengan karyawan lebih mengutamakan kepentingan sendiri dari pada pekerjaannya. Selain itu dilihat

darisisi kebanggaan karyawan juga belum menunjukkan sepenuhnya kebanggannya terhadap organisasi, hal ini ditandai karena karyawan merasa biasa saja dengan organisasi yang di jalannya.

Tabel I.1

Daftar absensi karyawan PT. Pertamina EP Asset 2 Field
Prabumulih

No	Bulan	Terlambat	Tanpa Keterangan	Cuti
1	Januari	8	-	1
2	Februari	9	-	-
3	Maret	6	-	-
4	April	7	-	-
5	Mei	8	-	-
6	Juni	6	3	4
7	Juli	11	5	-
8	Agustus	8	-	-
9	September	7	-	-
10	Oktober	11	-	-
11	November	10	-	-
12	Desember	9	-	2
13	Januari	9	1	1
14	Februari	10	-	1

Sumber: PT Pertamina EP Asset 2 Field Prabumulih,2018-2019

Dilihat dari table I.1 PT Pertamina EP Asset 2 Field Prabumulih dalam hubungannya dengan disiplin masih ditemukan beberapa karyawan yang datang terlambat. Kondisi ini terjadi berturut-turut setiap bulan karyawan yang datang terlambat semakin banyak dikarenakan kurangnya sanksi dan hukuman disiplin yang diberikan atasan kepada karyawan. Disaat jam kerja ada beberapa karyawan yang memainkan handphone sedangkan pekerjaannya terabaikan, dan karyawan juga sering memperpanjang waktu jam istirahat, hal ini dikarenakan kurangnya ketegasan atasan terhadap karyawan. Dalam hubungannya dengan keadilan, pimpinan kurang menunjukkan sikap yang tidak adil kepada karyawan. Terdapat beberapa karyawan yang berprestasi yang memiliki kemampuan lebih yang justru selalu diberi kesempatan untuk maju. Sedangkan karyawan yang kurang memiliki kemampuan tidak diberikan motivasi agar memiliki kemampuan yang lebih baik.

Tabel I.2

Daftar gaji karyawan PT Pertamina EP Asset 2 Field Prabumulih

Jabatan	UMK	UMP	Gaji	BPJS	THR	Lembur
Golongan	Rp	Rp	Rp	Rp	Rp	Rp
3	2.100.000	2.805.751	3.100.000	300.000	1.500.000	150.000
Golongan	Rp	Rp	Rp	Rp	Rp	Rp
4	2.100.000	2.805.751	3.400.000	300.000	1.500.000	150.000
Golongan	Rp	Rp	Rp	Rp	Rp	Rp
5	2.100.000	2.805.751	3.750.000	300.000	1.500.000	150.000
Golongan	Rp	Rp	Rp	Rp	Rp	Rp
6	2.100.000	2.805.751	4.100.000	310.000	1.500.000	150.000
Golongan	Rp	Rp	Rp	Rp	Rp	Rp
7	2.100.000	2.805.751	6.000.000	310.000	1.500.000	175.000
Golongan	Rp	Rp	Rp	Rp	Rp	Rp
8	2.100.000	2.805.751	7.150.000	325.000	1.500.000	175.000
Golongan	Rp	Rp	Rp	Rp	Rp	Rp
9	2.100.000	2.805.751	8.600.000	330.000	1.500.000	195.000
Golongan	Rp	Rp	Rp	Rp	Rp	Rp
10	2.100.000	2.805.751	10.300.000	335.000	1.500.000	195.000
Golongan	Rp	Rp	Rp	Rp	Rp	Rp
11	2.100.000	2.805.751	12.500.000	400.000	1.500.000	195.000
Golongan	Rp	Rp	Rp	Rp	Rp	Rp
12	2.100.000	2.805.751	18.000.000	450.000	1.500.000	220.000

Sumber: PT Pertamina EP Asset 2 Field Prabumulih,2018-2019

Dilihat dari table I.2 PT Pertamina EP Asset 2 Field Prabumulih kompensasi uang lembur yang diberikan kepada karyawan tidak setimpal dengan apa yang dikerjakannya dan juga sering terjadi keterlambatan dalam

pemberian uang lembur karyawan. Jam kerja karyawan adalah pukul 08:00-16:00, jam lembur karyawan biasanya dilakukan setelah jam kerjanya selesai sampai pukul 21:00. Hal ini dilakukan apabila ada pekerjaan banyak. Uang lembur diberikan setiap selesai lembur, tetapi lebih sering diberikan pada awal bulan berikutnya. Masih ditemukan juga karyawan yang kurang memahami pekerjaannya, seperti lambatnya penyelesaian tugas dikarenakan karyawan masih sering melakukan kesalahan. Hal ini terjadi karena kurangnya pengarahan dan memberikan supervisi yang baik kepada karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang ada maka perlu dikaji untuk membahas masalah diatas dalam sebuah penelitian yang berjudul **Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT Pertamina EP Asset 2 Field Prabumulih.**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi karyawan PT Pertamina EP Asset 2 Field Prabumulih?
2. Adakah pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial terhadap komitmen organisasi karyawan PT Pertamina EP Asset 2 Field Prabumulih?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi karyawan PT Pertamina EP Asset 2 Field Prabumulih.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial terhadap komitmen organisasi karyawan PT Pertamina EP Asset 2 Field Prabumulih.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Peneliti dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi SDM.

2. Bagi Perusahaan

Memberikan informasi serta bahan masukan bagi PT Pertamina EP Asset 2 Field Prabumulih yang nantinya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Memberikan informasi bagi pembaca dan menambah referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memilih topik atau kajian yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

Doni juni priansa(2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Jakarta: Alfabeta

Edy Sutrisno (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
(2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana

Husaini Usman(2010). *Manajemen : teori, praktik, dan riset pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Imam Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program (IBM SPSS)*. Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Joko Widiyanto. (2010). *SPSS for Windows Untuk Analisis Data Statistik dan Penelitian*. Surakarta: BP-FKIP UMS

Luthans (2009). *Manajemen organisasi*. Jakarta: Kencana

Malayu Hasibuan(2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers PT. Raja Grafindo Persada.

M. Iqbal Hasan(2008). *Pokok-pokok Materi Statistik 1*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Nurlaely M. dan Asri Laksmi Riani (2016). Dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasipada karyawan di RSO Prof. Dr. R Soeharso Surakarta. Jurnal

Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol. 18, No. 1, Juni 2016 dari file
C:\Users\LENOVO\Downloads\Jurnal Komitmen 1.pdf.

Qisty Anindiati dan Emmy Mariatin (2016). Dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Pegawai Negeri Sipil Pemerintahan Daerah. Psikologia, Vol. 11, No.2, Juni 2016, dari file
C:\Users\LENOVO\Downloads\Jurnal Komitmen 2.pdf.

Sih Darmi Astuti, Herry Subagyo dan Yeri Adriyanto (2010). Dengan judul Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen dan Bisnis Volume 15, Nomor 1, Juni 2010, hlm. 17-28, dari file
C:\Users\LENOVO\Downloads\2. SIH DARMI ASTUTI.pdf.

Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Andi. Yogyakarta.

Sugiyono (2014). *Metode penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*.

Bandung : Alfabeta.

Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kebijakan*. Bandung: Alfabeta

Sutarto Wijono (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta :Kencana

Syofyan siregar (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Wibowo (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

(2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Yuyuk rina (2014) . Dengan judul Peran Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Perusahaan Air Minum di Malang Raya.Jurnal Sumber Daya Manusia ,13(4A). Diakses 30 maret 2014, dari file:///D:/User/ACER/Favorites/Download/86143-ID-PB.pdf.