

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PT. MUSI HUTAN PERSADA WILAYAH 1 SUBAN JERJI
UNIT 5 SODONG MUARA ENIM**



OLEH:

Niya Paramita

(21 2015 261)

Skripsi

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2019

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PT. MUSI HUTAN PERSADA WILAYAH 1 SUBAN JERJI
UNIT 5 SODONG**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Niya Paramita

Nim 212015261

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2019

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

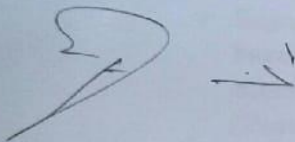
Judul :Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.
Musi Hutan Persada Wilayah 1 Suban Jeriji Unit 5 Sodong Muara Enim

Nama : Niya Paramita
Nim : 212015261
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal Juli 2019

Pembimbing I,

Pembimbing II,

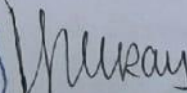


Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M.
NIDN: 0023075901



Wani Fitriah, S.E., M.Si
NIDN: 0228016501

Mengetahui,
Dekan
u. b. Ketua Program Studi Manajemen



HJ. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN: 0216057001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Niya Paramita
NIM : 212015261
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PT. Musi Hutan Persada Wilayah 1 Suban Jeriji Unit 5 Sodong

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

Palembang, april 2019



Niya Paramita

ABSTRAK

Niya Paramita / 212015261 / 2019 / Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Musi Hutan Persada Wilayah 1 Suban Jeriji Unit 5 Sodong Muara Enim Sumatar Selatan / Sember Daya manusia.

Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh motivasi Kerja dan disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Musi Hutan Persada Wilayah 1 suban jeriji unit 5 Sodong Muara enim Sumatra selatan. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Variabel yang digunakan adalah kinerja karyawan, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 62 karyawan, dengan teknik sampling yang digunakan adalah Proportionate stratified random sampling. Jenis data yang digunakan yaitu data primer, dengan metode pengumpulan data kuesioner. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan $Y = 0,295 + 0,376 X_1 + 0,528 X_2$, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Musih Hutan persada Wilayah 1 Suban Jeriji Unit 5 Sodong Muara Enim. Hasil uji F yang menunjukkan $F_{hitung} 10,853 > F_{tabel} 3,15$, artinya ada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Musi Hutan Persada Wilayah 1 Suban Jeriji Unit 5 Sodong Muara Enim Sumatra Selatan.

Kata kunci : Motivasi kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamualaikum wr.wb

Alhamdulillah dengan memanjatkan puja dan puji syukur kehadiran Allah SWT, atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan penelitian-penelitian ini. Pada penelitian ini, penulis menggunakan tiga variabel yaitu pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Hutan Persada Wilayah 1 Suban jeriji Unit 5 Sodong Muara Enim Sumatera. Terdapat 15 indikator dengan 62 sampel. Pada teknik analisis penulis menggunakan teknik regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi.

Dengan penuh rasa hormat, cinta, kasih sayang, dan kerendahan hati, skripsi ini penulis mempersembahkan terkhusus kepada kedua orang tuaku tercinta **Hartoyo dan Sulmi** tersayang yang telah sangat berjasa dalam mendidik, mendoakan, memberikan dana, dorongan, semangat, dan motivasi, serta membesarkan penulis dengan penuh rasa cinta, kasih sayang tanpa keluh kesah .

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., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
 2. Bapak Drs. Fauzi Ridwan , S.E.,M.M Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
 3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si, Ibu Dr. Diah Isnaini A, S.E., M.M dan Bapak Amidi, 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. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Musi Hutan Persada Wilayah 1 Suban Jeriji Unit 5 Sodong Muara Enim.
 5. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
 6. Kedua orang tua ku ayah Hartoyo dan ibu Sulmi, kakakku Herdi Sunanto, Sardianto dan Ayukku Mitry Puspita sari, Elita Diana dan keponak serta Keluarga Besarku yang senantiasa memberikan semangat sekaligus motivasi
 7. Teman-teman seperjuangan terkhusus Agieldius Exsel Jukertin, Try Seftiana, Putri Marticia, Suyanti, Ekaelia kasatrini, yang selalu mensupport dan membantu penulis dalam menyusun skripsi.
- Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan

kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dan berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Palembang, Mei 2019

Niya paramita

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan.....	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan	iv
Halaman Persembahan dan Moto.....	vi
Halaman Prakata	vii
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	ix
Daftar Gambar.....	x
Daftar Lampiran	xii
Abstrak	xiii
Abstrac	xiv

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian.....	8

BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori... ..	10
B. Penelitian Sebelumnya	27
C. Kerangka Pemikiran	29

D. Hipotesis.....	29
-------------------	----

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	30
B. Lokasi Penelitian	31
C. Operasionalisasi Variabel.....	32
D. Populasi Dan Sampling	33
E. Data Yang Diperlukan	34
F. Metode Pengumpulan Data.....	35
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis	36

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	42
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	72

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	80
B. Saran.....	80

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan suatu organisasi, maka di perlukan pengelolaan yang baik demi kelangsungan organisasi mencapai tujuan sesuai yang diinginkan. Kekuatan sumber daya manusia dibentuk oleh sifat dan karakter yang melekat pada individu-individu serta lingkungan dimana ia berada. Di bentuk suatu organisasi tentunya mempunyai tujuan yang sudah ditetapkan dan merupakan kewajiban setiap anggota organisasi untuk mencapainya sebagaimana yang telah disepakati bersama. Hasil yang dicapai oleh organisasi berhubungan dengan kinerja pegawai yang ada didalamnya.

Keberhasilan perusahaan tergantung kepada kinerja . Untuk itu setiap selain di tuntutan untuk memiliki pengalaman, keterampilan, dan kemampuan juga diharuskan untuk memiliki pengalaman, disiplin kerja, dan semangat kerja tinggi, sehingga memiliki kinerja yang baik dan kinerja perusahaan juga akan meningkat yang menuju pada pencapaian tujuan perusahaan.

Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang di capai oleh seseorang selama periode waktu tertentu pada bidang pekerjaan tertentu. Untuk dapat memiliki kinerja yang tinggi dan baik, seorang dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang dimilikinya.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan, dan memberikan kontribusi pada perusahaan (Amstrong dan Baron dalam Wibowo, 2014 : 7). Berkaitan dengan pengertian kinerja , tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah faktor motivasi dan disiplin kerja, sebagaimana yang dikemukakan oleh Kasmir (2016 : 189).

Robbins (dalam buku Edy Sutrisno 2009:111) mengemukakan motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Malayu hasibuan (2012:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku Kesadaran adalah sikap seorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan memahami /mengerjakan semua tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.

PT. Musi Hutan Persada sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang penanaman kayu kertas atau bisa disebut juga sebagai PT yang menyediakan bahan menta untuk pembuatan kertas yaitu kayu. dari mulai menanam benih kayu tersebut sampai menjadi bibit yang berkualitas. Setelah kayu tersebut sudah berumur 4 tahun maka kayu-kayu tersebut akan di tebang dan di ambil bagian pohonnya saja untuk di kirimkan ke pabrik pembuatan kertas.

Salah satu usaha pembinaan yang dilakukan dalam rangka peningkatan kinerja adalah ditingkatkannya disiplin kerja dan motivasi kerja. Agar menjadi terbiasa bekerja dengan penuh kedisiplinan dan tanggung jawab sesuai dengan tugas yang telah perusahaan berikan. PT. Musi Hutan Persada Wilayah 1 suban jeriji Unit 5 Sodong merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penanaman kayu kertas. Dalam kegiatan produksi tentunya pegawai di bagian produksi juga harus memiliki disiplin kerja dan motivasi kerja yang tinggi agar mampu meningkatkan produksi baik kualitas maupun kuantitas sesuai yang telah ditargetkan oleh perusahaan.

Tebel 1.1

Jumlah target dan pencapaian produksi PT. Musi Hutan Persada
Wilayah 1 Suban Jeriji Unit 5 Sodong
Tahun 2013-2014

Tahun	Target produksi (ton)	Realisasi Produksi (ton)
2013	300.000	270.000
2014	300.000	216.130
2015	300.000	208.030
2016	300.000	260.100
2017	300.000	261.800

Sumber: PT. Musi Hutan Persada Wilayah 1 Suban Jeriji Unit 5 Sodong
Muara Enim

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa kinerja PT. Musi Hutan Persada Wilayah 1 Suban Jeriji Unit 5 Sodong dalam 5 tahun terakhir pendapatan hasil realisasi produksi perusahaan mengalami ketidak stabilan,

sebagaimana hal ini diakibatkan oleh motivasi dan disiplin kerjanya yang kurang baik, sehingga berimbas pada kinerjanya yang juga ikut memburuk.

Kinerja pada PT. Musi Hutan Persada Wilayah 1 Suban Jeriji unit 5 Sodong masih belum sesuai harapan. Padahal tujuan perusahaan menginginkan target pencapaian pendapatan produksi meningkat, namun belum mampu menyelesaikan tugasnya dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, hal ini dapat terjadi karena tujuan yang ditetapkan perusahaan kurang sejalan dengan apa yang dilakukan, sebab tujuan yang perusahaan kehendaki tidak mempertimbangkan situasi dan kondisi yang dibebankan tanggung jawab dalam melaksanakan tujuan tersebut. Standar kerja belum sesuai dengan standar kerja perusahaan yang mengharuskan target produksi sebesar 300.000 ton, sebab standar yang telah ditetapkan perusahaan terlalu tinggi dibandingkan kualitas sumber daya dan kemampuan.

Umpan balik yang diberikan perusahaan guna memperbaiki kinerja, masih belum merata untuk semua dan hanya berlaku untuk - tertentu, tidak memberikan kesempatan bagi untuk menanggapi pernyataan dan mengajukan pertanyaan klarifikasi, - yang belum memperoleh umpan balik tersebut menjadi tidak mengetahui letak kesalahannya di dalam bekerja.

Kompetensi kerja masih belum sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan perusahaan, hal ini didasari oleh kurangnya sumber daya manusia, sehingga membebankan pekerjaan tersebut untuk dicukupi oleh dari bagian lainnya, seperti produksi yang diterjunkan pada bagian pembibitan dan pemupukan.

Alat dan sarana kerja yang disediakan perusahaan masih belum mampu menunjang operasional kerja, hal ini dapat terjadi karena usia produktif alat dan sarana kerja sebagian sudah tidak layak pakai, sehingga seringkali macet/rusak dengan berbagai macam kendalanya.

Selain itu motif yang dimiliki masih belumlah jelas, sehingga menjadi enggan untuk menghasilkan kinerja yang baik, sebab pola pikir hanya bertujuan untuk bekerja dan memperoleh gaji, tanpa memperdulikan hasil kerjanya.

Permasalahan motivasi di PT. Musi Hutan Persada Wilayah 1 Suban Jeriji Unit 5 Sodong ditandai dengan kurangnya pemenuhan kebutuhan fisik dan keamanan yang diberikan perusahaan untuknya, salah satunya adalah gaji yang berada pada kisaran Rp.2.500.000 ke bawah (di bawah UMR), jumlah ini tergolong sangat rendah yang mana mengharapkan bahwa setidaknya standar gaji yang mereka terima seharusnya berada pada kisaran UMR, selain itu bonus tahunan dan tunjangan hari raya hampir tidak pernah diterima oleh. Sebab perusahaan beralasan bahwa belum mampu mencapai target perusahaan. Perusahaan belum mampu memberikan rasa aman kepada dalam bekerja, karena perusahaan belum secara merata dalam memberikan jaminan kerja dan jaminan kesehatan seperti Jamsostek/BPJS untuk semua, sebab perusahaan menyediakan fasilitas tersebut hanya untuk yang sudah lama bekerja (umumnya di atas 5 tahun masa kerja).

Kebutuhan sosial yang diberikan perusahaan pun masih sangat kurang untuk, karena berprestasi belumlah diakui prestasinya, sebab perusahaan

hanya menilai prestasi kerja tersebut, semata-mata hanya berdasarkan penilaian kelompok kerja, sehingga yang menonjol prestasi kerjanya secara individu tidak dapat memperoleh pengakuan apabila kelompok kerjanya juga tidak ikut berprestasi. Dengan demikian yang berprestasi tersebut tanpa adanya pengakuan dengan sebuah penghargaan atas prestasi kerjanya, menjadi enggan untuk menghasilkan kinerja yang serupa, sebab segala daya upayanya yang melampaui lainnya tidak diakui dan dihargai oleh perusahaan.

Kebutuhan egoistik pun tidak terpenuhi, sebagai dampak dari banyaknya hal-hal dan tuntutan yang tidak mampu dipenuhi oleh perusahaan, sehingga menjadi tidak puas bekerja untuk perusahaan, karena pengkompensasian perusahaan dalam hal memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan sosial tidak mampu terpenuhi dengan semestinya.

Disamping masalah motivasi, ternyata Disiplin kerja PT. Musi Hutan Persada Wiaya 1 Suban Jeriji Unit 5 Sodong memiliki masalah yang terkait dengan kebiasaan yang sering melanggar peraturan tata tertib yang telah perusahaan tetapkan, seperti jam kerja yang sudah ditetapkan mulai pukul 08.00 dan pimpinan memberikan toleransi 5 menit dari jam masuk kerja, tetapi masih banyak yang datang melebihi batas jam masuk kerja (terlambat), rata-rata pada tiap harinya ada tiga atau empat bahkan lebih yang datang terlambat.

tidak selalu memanfaatkan waktu kerja secara efektif, hal ini dapat terjadi karena proses kerja yang dilakukan terkadang tidak mampu

terselesaikan pada priode kerja yang sudah ditetapkan, sehingga proses kerja tersebut memakan waktu untuk priode kerja selanjutnya. Selain itu sering melakukan mangkir kerja tanpa alasan yang jelas.

Disamping itu masih ada yang tidak selalu mematuhi aturan perusahaan, hal ini dapat terjadi karena kebiasaan yang seringkali mengabaikan peraturan tata tertib dan prosedur kerja seperti dalam menggunakan alat kerja, dinilai kurang patuh, hal ini ditunjukkan dengan adanya sebagian yang tidak memakai alat kerja secara hati-hati, sehingga seringkali terjadi kecelakaan pada saat bekerja, selain itu ketidak teraturan dalam menggunakan alat kerja yang sudah kurang produktif berdampak pada alat kerja yang mengalami berbagai macam kendala seperti macet dan rusak.

Target perusahaan pun tidak selalu terpenuhi, karena kurangnya kesadaran terhadap pentingnya memenuhi target perusahaan. Serta seringkali mengabaikan laporan kerja harian, maka hal ini memberikan dampak pada situasi dan kondisi di lapangan, sebab apabila laporan harian terkait pekerjaan, seperti dalam kasus pemupukan seringkali mengalami pemborosan pupuk tanaman akibat terpupuk kembali pada keesokan harinya, karena laporan yang terlambat diberikan mengakibatkan titik-titik wilayah yang sudah diberikan pupuk menjadi tidak jelas, dan bahkan hal ini juga memperburuk tingkat kesuburan tanah yang menjadi rusak karena efek pemupukan yang berlebihan.

Berdasarkan uraian diatas mengenai pentingnya motivasi, disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja maka penulis tertarik untuk melakukan

penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PT.Musi Hutan Persada Wilaya 1 Suban Jeriji Unit 5 SodongMuara Enim Sumatera Selatan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut adakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja PT. Musi Hutan Persada Wilaya 1 Suban Jeriji Unit 5 Sodong Muara Enim Sumatera Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan dari penelitian sebagai berikut untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja PT. Musi Hutan Persada Wilaya 1 Suban Jeriji Unit 5 Sodong Muara Enim Sumatera Selatan?

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti

Dengan adanya penelitian ini, peneliti mendapatkan pengetahuan serta wawasan baru untuk mampu menerapkan teori yang diperoleh di perkuliahan dengan kenyataan sebenarnya dalam kajian sumber daya manusia.

2. Bagi perusahaan

Sebagai bahan kajian PT. Musi Hutan persada Wilaya 1 Suban Jeriji Unit 5 Sodong untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik serta untuk bahan pertimbangan dalam membuat keputusan.

3. Bagi akademik

Sebagai bahan dalam pengembangan pendidikan dan praktisi khususnya kosentrasi sumber daya manusia , serta dapat menjadi bahan refrensi untuk peneliti-peneliti berikutnya dalam bidang yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

Annisa Pratiwi (2014). *Tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan Jurnal Adimistarsi Bisnis Vol.26 No.2 (2015).*

Edi Sutrisno. (2015). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Edisi pertama. Cetakan Kesatu. PRENADA MEDIA GROUP.

Fandi Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru Riau: ZANAFI PUBLISHING

Iga Mawarni Marpaung (2014). *Tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada PT.STARS INTERNASIONAL Kota Surabaya. Jurnal Administarsi Bisnis (JAB)/Vol.15 No.2 (2014).*

Kasmir (2016). *Manajemen Suber daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers

Malayu S.P Hasibuan.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

M Iqbal Hasan (2013). *Pokok-pokok Materi Statistik 2*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sugiyono (2016).*Metode Penelitian Kualitatif,Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA

Sutrisno (2016).*Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang*.Jurnal of management, Volume 2 No. 2 (2016)

Wibowo, (2016), *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali pers.