

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KARYAWAN RUMAH SAKIT AR-RASYID PALEMBANG**

**Skripsi**



**Nama : Robby Cahya Saputra**

**Nim : 212013 313**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2019**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KARYAWAN RUMAH SAKIT AR-RASYID PALEMBANG**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



**Nama : Robby Cahya Saputra**

**Nim : 212013 313**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2019**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Robby Cahya Saputra  
Nim : 212013 313  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Rumah Sakit Ar-Rasyid Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di instansi lainnya.

Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.

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.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan normayang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Januari 2019



Robby Cahya Saputra

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Rumah Sakit Ar-Rasyid Palembang

Nama : Robby Cahya Saputra  
Nim : 212013313  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Alam (SDM)

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal.....2019

Pembimbing I



**Arniza Nilawati, S.E., M.M**  
**NIDN : 0215057001**

Pembimbing II

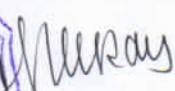


**Yudha Mahrom DS, S.E., M.M**  
**NIDN : 0221036902**

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



**Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE., M.Si**  
**NIDN/NBM : 0216057001/673.839**

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*“Tak perlu menjelaskan tentang dirimu pada siapapun, karena yang menyukaimu tidak membutuhkannya dan yang membencimu tidak akan mempercayainya.”*

*(Ali bin Abi Thalib)*

**Terucap Syukur kepadamu Ya Allah**

**Ku Persembahkan Skripsi ini kepada :**

- *Kedua Orang Tuaku Tercinta*

*Abdul Wasil S.sos.S.T.,M.T*

*Rusmeri S.pd*

- *Saudara-saudariku Tercinta*

*Olan Wahidul Fajri. S.T*

*Winda Silria Napakotila,S.Tr.Keb*

*Boby Darmawansyah A.md*

- *Teman Seperjuanganku*

- *Almamater*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PRAKATA

**Assallamu'alaikum Wr. Wb**

Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang Maha pengasih lagi Maha penyayang atas segala limpahan rahmat,taufik, serta hidayah-Nya sehingga penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Rumah Sakit Ar-Rasyid Palembang” ini data penulis selesaikan sebagaimana waktu yang dijadwalkan.

Penulis juga ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orag tua (Ibu dan Bapak) yang telah memberikan seluruh yang mereka bisa untuk kelancaran proses ini, dan adik-adik serta sahabat yang telah membimbing, mendukung dan mendoakan menjadi penguat dalam menjalani proses ini.

Penulis juga menyadari akan keterbatasan pengetahuan dan wewenang, tanpa pertolongan dari Allah SWT serta bantuan dari berbagai pihak, Untuk itu dengan kerendahan hati, izinkan penulis untuk menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staff dan karyawan/karyawati
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, S.E., MM. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Maftuhah Nurrahmi, S.E, M.Si dan ibu Diah Isnaini Asiati, S.E, M.M selaku Ketua Program dan Sekretaris Program Studi Manajmen FEB UMP.
4. Ibu Arnza Nilawati S.E,. M.Si,. dan Bapak Yudha Mahrom DS, S.E,.M.Si selaku pembimbing Skirpsi I dan II.
5. Ibu Hj. Choirhiyah S.E.,M.Si, selaku pembimbing Akademik
6. Bapak dan Ibu serta staff pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Uiversitas Muhammadiyah Palembang.
7. Pihak-pihak yang telah memberikan bantuan kepada penulis berupa materill dan spiritual yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

**Wassalamu'alaikum Wr. Wb**

**Palembang, Januari 2019**

**Robby Cahya Saputra**

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN .....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....	v
HALAMAN PRAKATA .....	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL .....	x
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xi
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN .....	xii
ABSTRAK .....	xiii
ABSTRACT .....	xiv

### BAB I. PENDAHULUAN

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

### BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Penelitian Sebelumnya .....	8
B. Landasan Teori.....	11
C. Kerangka Pemikiran.....	20
D. Hipotesis.....	20

### BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	21
B. Lokasi Penelitian.....	22
C. Operasionalisasi Variabel.....	22
D. Populasi dan Sampel .....	23
E. Data yang Diperlukan .....	24
F. Metode Pengumpulan Data .....	24
G. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	25
H.	

### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN



A. Hasil Penelitian.....	32
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	53

**BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan.....	61
B. Saran.....	62

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>63</b>
-----------------------------	-----------

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1. Data Turnover Karyawan .....	3
Tabel III.1. Operasional Variabel.....	22
Tabel III.2. Jumlah Populasi dan Sampel.....	23
Tabel IV.1. Hasil Uji Validitas.....	34
Tabel IV.2. Hasil Uji Reliabilitas.....	35
Tabel IV.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	36
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	37
Tabel IV.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	38
Tabel IV.6. Karakteristik Responden Berdasrkan Masa Kerja .....	39
Tabel IV.7. Kepuasan Karyawan .....	40
Tabel IV.8. Motivasi Kerja Karyawan .....	42
Tabel IV.9. Disiplin Kerja Karyawan .....	45
Tabel IV.10. Analisis Regresi Linier Berganda .....	47
Tabel IV.11. Hasil Uji F.....	49
Tabel IV.12. Hasil Uji t.....	51
Tabel IV.13. Hasil Uji Determinasi.....	52

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.2. Kerangka Pemikiran.....	20
--------------------------------------	----

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran : Kuesioner

Lampiran : Tabulasi

Lampiran : Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Lampiran : Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Lampiran : Hasil Uji Validitas Motivasi

Lampiran : Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Lampiran : Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan

Lampiran : Hasil Uji Reliabilitas Motivasi

Lampiran : Hasil Uji F

Lampiran : Hasil Uji t

Lampiran : Surat Keterangan Riset

Lampiran : Sertifikat AIK

Lampiran : Setifikat Toefl

Lampiran : Lembar Persetujuan Skripsi

Lampiran : Plagiarism

Lampiran : Jurnal

Lampiran : Biodata Penulis

## Abstrak

### **Robby Cahya Saputra/212013313/2019/ Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan karyawan Rumah Sakit Ar-Rasyid Palembang.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan karyawan Rumah Sakit Ar-Rasyid Palembang.

Penelitian ini merupakan penelitian *ex post facto*. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Ar-Rasyid Palembang. Pemilihan sampel menggunakan teknik *cluster sampling*. Jumlah sampel penelitian sebanyak 105 sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berhubungan dengan indikator – indikator yang digunakan. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif dilanjutkan dengan uji persyaratan analisis regresi menggunakan *SPSS Version 22* meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian hipotesis menggunakan uji analisis regresi linier berganda dan regresi secara parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan signifikan mempengaruhi kepuasan karyawan, motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Kata Kunci: Kepuasan Karyawan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

## Abstract

### **Robby Cahya Saputra /212013313 /2019 / The influence of work motivation and work discipline on Ar-Rasyid Hospital worker's satisfaction**

The influence of work motivation and work discipline on Ar-Rasyid Hospital worker's satisfaction

This is an ex post facto research. Population of this research are the workers of Ar-Rasyid hospital Palembang. The sample selection use the cluster sampling technique. Number of research samples is about 105. Collecting data technique used in this research is questionnaire that related with the indicators used. Data analysis used is qualitative and quantitative analysis, followed by the regression analysis requirements test using SPSS Version 22 including validity and reliability tes. Hypothesis testing using double regression. The result of this research indicates that work Motivation and work Discipline by simultaneous significant, work motivation partially affected the positivity and significantly on worker's satisfaction, work discipline affected positivity and significantly on worker's satisfaction.

Keywords: Worker's satisfaction, work motivation, work discipline.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Keberadaan perusahaan sangat penting bagi perkembangan perekonomian pada suatu negara sebagai salah satu sarana bagi kehidupan masyarakat. Adapun di dalam aktivitas perusahaan terdapat suatu kumpulan atau dapat dikatakan kerja sama antara faktor - faktor produksi untuk menciptakan barang dan jasa yang dapat diterima dan digunakan oleh masyarakat untuk memenuhi kebutuhannya. Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk mencapai profit maksimal. Keuntungan itu bisa diperoleh salah satunya jika perusahaan tersebut ditangani oleh suatu manajemen yang bagus. Disamping itu, kualitas sumber daya manusia juga sangat memerlukan suatu keberhasilan perusahaan. Apabila di dalam perusahaan tersebut terdapat sumber daya manusia yang handal maka kinerja karyawannya akan tinggi dan hasil outputnya juga akan maksimal. Kualitas sumber daya manusia secara umum sering dikaitkan dengan ilmu pengetahuan yang dimiliki, kemampuan dan pengalaman kerja yang nantinya akan dibutuhkan pada kinerja yang dicapai karyawan dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan kinerja karyawan sangat di pengaruhi oleh kepemimpinan motivasi kerja dan disiplin kerja.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik. Menurut Rivai (2011: 856) kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan

sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Setiap karyawan secara individual mempunyai kepuasan kerja yang berbeda, sekalipun berada dalam tipe pekerjaan yang sama hal ini tergantung tingkat kebutuhannya dan sistem yang berlaku pada dirinya.. Menurut Wibowo (2014:323) 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. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Rumah Sakit AR-RASYID yaitu satu dari sekian Layanan Kesehatan milik Swasta/Lainnya Kota Palembang yang berupa RSUD yang berdiri pada tahun 2013 dan diresmikan kembali pada tahun 2015, dikelola oleh Dinas Kesehatan Kota dan termaksud kedalam Rumah Sakit Type D. Rumah Sakit AR-RASYID memiliki keunggulan pelayanan dibagian kebidanan yaitu unggul dalam melayani masyarakat melakukan persalinan, kehamilan dan lain sebagainya. Rumah sakit Ar-Rasyid Palembang menyediakan berbagai pelayanan kesehatan, baik pelayanan yang bersifat medis maupun pelayanan yang bersifat umum. Pelayanan bersifat medis adalah pelayanan kesehatan berupa tindakan maupun konsultatif medis yang diberikan kepada pengguna jasa dalam rangka membawa pemulihan kesehatan kepada pasien. Pelayanan yang diberikan adalah pelayanan rawat inap, rawat jalan dan pelayanan penunjang diagnostik. Sedangkan pelayanan kesehatan bersifat umum adalah



pelayanan berupa tindakan non medis yang diberikan kepada jasa layanan dalam rangka mendukung keberhasilan pelayanan medis kepada para pasien.

Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting dalam sebuah organisasi. Seiring dengan bertambah luasnya wilayah kerja dan tingginya tingkat kunjungan pasien, rumah sakit Ar-Rasyid memiliki jumlah pegawai yang semakin meningkat pula.

Tabel  
Data Turnover Karyawan

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar
2015	140	15	19
2016	143	25	16
2017	152	37	24
Jumlah			49

Sumber: RS Ar-Rasyid, 2018

Rumah sakit Ar-Rasyid Palembang merupakan rumah sakit yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan. Rumah sakit ini juga memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Berdasarkan wawancara diawal yang dilakukan kepada karyawan rumah sakit tampaknya belum sepenuhnya merasa puas dalam bekerja. Dari data tersebut tiga tahun terakhir telah terjadi turnover pada RS. Ar-Rasyid Palembang. Jika permasalahan yang dialami oleh karyawan terjadi tidak segera diatasi oleh pihak RS.Ar-Rasyid maka kemungkinan terjadinya turnover akan terjadi kembali dan terus berlanjut pada tahun-tahun berikutnya.

Upaya yang dilakukan RS. Ar-Rasyid Palembang untuk mengurangi turnover (mengganti karyawan dengan karyawan yang lain) yang tampaknya harus lebih memperhatikan tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja. Kurangnya tingkat kepuasan karyawan disebabkan oleh belum sesuai jumlah upah yang diberikan pada karyawan baru yang berada dalam pada golongan pendidikan D3 dengan karyawan yang lebih senior/karyawan lama yang memiliki pendidikan dengan mayoritas SMA atau sederajatnya mendapat sejumlah gaji yang sama, dimana jumlah gaji pokok sebesar Rp 800.000,- sampai dengan Rp 5.000.000,- hal ini mengakibatkan pemberian gaji yang sama dapat menyebabkan tingkat kepuasan kerja karyawan dan rasa keadilan yang tidak sama rata.

Kemudian upaya RS. Ar-Rasyid Palembang juga telah dilakukan dalam pemberian upah. Upah yang diberikan kepada karyawan merasa tidak sama rata , salah satu yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti adanya promosi. Promosi jabatan akan memberikan status sosial, wewenang, tanggung jawab, serta penghasilan yang semakin besar bagi karyawan sehingga para karyawan dapat mencapai kepuasan kerja. Seorang karyawan yang naik ke jabatan yang lebih tinggi cenderung akan menjadi lebih puas dengan pekerjaannya. Dalam hal promosi, sesuai dengan wawancara diawal bahwa karyawan merasa sangat sulit untuk mendapatkan promosi jabatan bahkan belum ada karyawan yang mendapatkan kenaikan jabatan. Kesulitan karyawan mendapatkan

kenaikkan jabatan akan memberikan dampak buruk pada tingkat kepuasan karyawan .

Upaya-upaya tersebut walaupun telah dioptimalkan, namun motivasi kerja juga nampak kurang dirasakan oleh karyawan rumah sakit Ar-Rasyid karena kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari motivasi yang diberikan kepada karyawan agar dapat memotivasi diri sendiri untuk meningkatkan pelayanan terhadap pasien yang ada. Salah satu penyebab dari kurangnya kepuasan karyawan dalam hal motivasi yaitu terlihat dari pada pemberian penghargaan kepada karyawan baik secara finansial yang terlihat dari pemberian reward kepada karyawan dan secara non finansial yang terlihat dari pemberian wewenang untuk meningkatkan kepuasan karyawan, masalah yang timbul dalam pemberian penghargaan kerja kepada karyawan dilihat dari pekerjaan lebih banyak diserahkan pada para senior/ahli, jadi karyawan yang masih junior diberikan batasan untuk melakukan pekerjaan dan merasa sangat sulit untuk bersaing meraih penghargaan dari perusahaan atas pencapaian kerja yang lebih tinggi maka dari itu karyawan yang masih junior sangat kurang mendapat motivasi untuk bersaing dengan karyawan yang lebih senior. Selain itu, lingkungan kerja yang kurang mendukung proses kerja karyawan, seperti prasarana fisik dalam bentuk alat pendukung kerja yang belum sepenuhnya baik dalam membantu karyawan bekerja, dan kenyamanan bagi karyawan masih sangat jauh dari rasa nyaman karena faktor seperti aroma yang tidak sedap.

Selain dari kurangnya motivasi yang didapat oleh karyawan, disiplin karyawan juga terlihat dari ketepatan waktu para karyawan datang yang tidak selalu tepat waktu, tidak tertib dan kurang teratur, hal ini diketahui melalui keluhan para pimpinan pada saat melakukan inspeksi mendadak, terlihat lembar absensi dari para karyawan yang hadir telah sepenuhnya terisi namun jumlah karyawan yang hadir tidak sesuai dengan jumlah absensi yang ada, hal tersebut dapat terjadi karena ada sebagian karyawan yang menutup-nutupi ketidak hadirannya. Permasalahan tersebut dapat terjadi karena kurang ketatnya pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap para karyawan terlihat dari jaranganya pimpinan mengarahkan dan memberikan masukan secara langsung kepada karyawan saat berada dilapangan/area kerja rumah sakit, serta kurang efektifnya sanksi atau hukuman yang diberikan kepada karyawan dinilai kurang memberikan efek jera kepada karyawan. Misalnya sanksi atau hukuman, hanya berupa teguran dari pimpinan, tetapi telah dilakukan realisasi dari sanksi hukuman untuk melakukan pemecatan tidak diwujudkan oleh pimpinan, terbukti dari kasus kejadian pelanggaran yang dilakukan berulang kali oleh karyawan yang sama dan ditanggapi hanya dengan teguran kembali. Dalam kasus tersebut memperlihatkan bahwa fungsi dari penerapan aturan dan sanksi hukuman dari perusahaan, serta ketegasan dari pimpinan masih kurang dalam menjaga kedisiplinan karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan karyawan Rumah Sakit Ar-Rasyid Palembang.**

## **B. Rumusan Masalah**

Bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan karyawan Rumah sakit Ar-Rasyid Palembang.

## **C. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan karyawan Rumah sakit Ar-Rasyid Palembang.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Penulis**

Sebagai aktualisasi penulis dalam mempraktekan teori-teori yang telah penulis ketahui selama perkuliahan, dan menjadi bukti empiris yang ada tentang motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan.

### **2. Bagi Rumah Sakit Ar-Rasyid Palembang**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi berharga bagi Rumah sakit Ar-Rasyid Palembang sehingga mampu memberikan implikasi bagi para pengelola SDM agar dapat mengambil kebijakan dengan baik.

### **3. Bagi Almamater**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulisan di masa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dwi Priyatno.2010. *Paham Analisi Data Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Eddy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan ketiga)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Isnain Masyjui. 2015. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan*.
- M Iqbal Hasan.2010 .*Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malayu S.P Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Bumi Aksara
- Veithzal Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Rusdy A Rifai. 2009 .*Pengantar Manajemen*, FE-UMP, Palembang
- Supriyatin.2014. *Pengaruh motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan karyawan*. PT Graha Megaria Sutos di Surabaya.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Syofian Siregar. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif (Edisi 1)*. Jakarta : Kencana
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja* . Jakarta: Rajawali Pers PT Raja.Grafindo Persada.