

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR PALEMBANG**

Skripsi



Nama : Maulidina Amartani

Nim : 212016129

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR PALEMBANG**

Skripsi

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



Nama : Maulidina Amartani

Nim : 212016129

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tiki
Jalur Nugraha Ekakurir Palembang

Nama : Maulidina Amartani
NIM : 212016129
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal Februari 2020

Pembimbing I,


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

Pembimbing II,


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

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen




Mantubah Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN: 0216057001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Maulidina Amartani

NIM : 212016129

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Palembang

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 akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2020



Maulidina Amartani
Maulidina Amartani

ABSTRAK

Maulidina Amartani / 212016129 / 2020 / Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Palembang

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Palembang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Palembang. Penelitian ini yang bertempat di Jalan Mayor Ruslan No. 4 DE, Palembang. Variabel dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, motivasi dan disiplin kerja. Dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 125 responden. Metode sampel yang digunakan adalah *Cluster Sampling*. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari perhitungan $F_{hitung} (97,281) > F_{tabel} (2,35)$ dan $t_{hitung} (4,725)X_1 (3,562)X_2 > t_{tabel} (1,657)$. Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), baik secara simultan maupun parsial.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Maulidina Amartani / 212016129 / 2020 / Effect of Motivation and Work Discipline Againsts Employee Performance PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Palembang

The Formulation of the problem in this research was Is there any influence of Motivation and Work Discipline on Employee Performance PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Palembang. The Purpose of this study was to determine the influence of Motivation Influence and Work Discipline on Employee Performance at PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Palembang. This study was conducted at Jl. Mayor Ruslan Ruko 4DE, Palembang. Variables in this study were motivation, work discipline, and employee performance. The number of sample was 125 respondent taken by using Cluster Sampling Technique. The type of data used in this study was the primary data. Data collection technique used was questionnaires. Data analysis used was qualitative and quantitative analysis with multiple linier regression analysis techniques. The result showed the calculation of $F_{obtained}$ (97,281) was higher than F_{table} (2,35) and $t_{obtained}$ (4,725) X_1 (3,562) X_2 was higher than t_{table} (1,657). It Meant that H_0 was rejected and H_a was accepted. It can be concluded Motivation (X_1) and Work Discipline (X_2) influenced Employee Performance (Y), either simultancously or partially.

Keywords : Motivation, Work Discipline, and Employee Performance

PENGESAHAN

NO. 105 / Abstract/LB/UMP/ 11 / 20 20

Telah di Koreksi oleh

Lembaga Bahasa

Universitas Muhammadiyah Palembang

PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Palembang** dapat terselesaikan. Penelitian ini terdapat 9 Indikator dengan 125 sampel. Teknik analisis ini penulis menggunakan teknik regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS Versi 16. Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada Kedua Orang Tua ku tercinta Ayahanda Alliansi dan Ibunda Ermawati, kupersembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa ada saat suka maupun duka, selalu mendampingi, yang telah diberikan , sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Serta semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Abid Djazuli S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Fauzi Ridwan S.E.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang dan selaku dosen pembimbing 1 skripsi.

3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si , Ibu Dr. Diah Isnaini A, S.E., M.M selaku Ketua dan Wakil Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Ibu Zaleha Trihandayani S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing 2
5. Seluruh dosen dan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Palembang yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
7. Terima Kasih untuk Kgs M.Veryan yang telah banyak membantu serta memberikan subangsih pemikiran, semangat dalam memperlancar penulisan skripsi ini, dan sahabat seperjuangan dari awal masuk kuliah sampe ada dititik sekarang (wisuda) yang kita inginkan bersama (Ayu Lidia Apriyanti, Nidia Ayu, Elysa Putri, dan Valen Tri Wahyuni).

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Palembang, Februari 2020

Maulidina Amartani

DAFTAR ISI

BAGIAN AWAL

Halaman Sampul Luar.....	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan	iv
Halaman Persembahan dan Motto	v
Halaman Prakata	vi
Daftar Isi.....	vii
Daftar Tabel	viii
Daftar Gambar.....	ix
Daftar Lampiran	x
Abstrak	xi
Abstrack	xii

BAGIAN ISI

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

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	8
A. Landasan Teori.....	8
B. Penelitian Sebelumnya	28
C. Kerangka Pemikiran.....	29
D. Hipotesis.....	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	31
A. Jenis Penelitian.....	31
B. Lokasi Penelitian	31
C. Operasionalisasi	32
D. Populasi dan Sampling.....	33
E. Data Yang Diperlukan.....	35
F. Metode Pengumpulan Data	36
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	37
H. Jadwal Penelitian.....	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
A. Hasil Penelitian	46
B. Pembahasan Hasil Penelitian	51
BAB IV SIMPULAN DAN SARAN.....	70
A. Simpulan	70
B. Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA	xiii
LAMPIRAN	xiv

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Kerja	4
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	32
Tabel III.2 Kerangka Sampel	34
Tabel III.3 Jadwal Penelitian.....	45
Tabel IV.1 Hasil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel IV.2 Hasil Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel IV.3 Hasil Responden Berdasarkan Pendidikan	49
Tabel IV.4 Hasil Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	50
Tabel IV.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	51
Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas Motivasi	52
Tabel IV.7 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	53
Tabel IV.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	54
Tabel IV.9 Hasil Uji Tanggapan Responden Kinerja Karyawan.....	55
Tabel IV.10 Hasil Uji Tanggapan Responden Motivasi	57
Tabel IV.11 Hasil Uji Tanggapan Responden Disiplin Kerja	59
Tabel IV.12 Analisis Regresi Linier Berganda	61
Tabel IV.13 Hasil Uji F (Simultan).....	62
Tabel IV.14 Hasil Uji t (Parsial)	63
Tabel IV.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	65
Tabel IV.16 Perbandingan Penelitian Terdahulu	70

DAFTAR GAMBAR

Tabel II.1 Kerangka Pemikiran.....	30
------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan kemampuan terpadu serta interaksi antara daya pikir (akal budi) yang ditambah pengetahuan dan pengalamannya serta daya fisik (kecakapan atau keterampilan) yang dimiliki masing-masing individu manusia. Daya pikir meruoakan kecerdasan (modal dasar) yang dibawa oleh manusia sejak lahir membuat manusia mampu melakukan hal-hal yang tidak mungkin dilakukan secara fisik atau daya fisik manusia, dimana dengan menggunakan akal budinya manusia mampu mencari jalan keluar untuk berbagai permasalahan yang tidak mampu dilakukan oleh daya fisik manusia dengan berbagai inovasi dan ide yang diolah oleh daya pikir manusia.

Sumber Daya Manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor srategi dalam semua kegiatan organisasi. Efektivitas setiap organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku manusia yang menjadi anggotanya. Manusia merupakan sumberdaya yang pertama dan utama bagi setiap organisasi, yang memliki keunikan persepsi, kepribadian, dan pengan hidup. Manusia berbeda latar belakang kehidupan, sosial budaya ekonomi, dan politik serta kepercayaan dan nilai-nilai yang dianutnya.

Kinerja Karyawan Menurut Wibowo (2016:155) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Selain itu, kinerja karyawan menurut Rivai (dalam Busro, 2018: 88) adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Mencapai kinerja yang tinggi, senantiasa diperlukan pegawai yang mempunyai kemampuan serta keterampilan guna terwujudnya tenaga kerja yang produktif, sejahtera, dan berdaya saing internasional.

Pentingnya kinerja karyawan, sehingga sering kali kinerja karyawan menjadi masalah yang harus dihadapi dan di selesaikan guna membantu perusahaan di dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan bukan hanya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya tetapi termasuk proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja karyawan dikatakan penting, karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan 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, 2009:109). Adapun menurut Busro (2018: 51) motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2015:322). Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu

faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Pemberian motivasi kerja kepada karyawan dapat dilakukan dengan pemenuhan kebutuhan sebagai dasar dalam melakukan kerja dan komunikasi persuasif, sehingga karyawan memiliki motivasi yang tinggi dan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi.

Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketentuan perusahaan (Sutrisno, 2009:87). Adapun menurut Hasibuan (2000:190) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka karyawan akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Palembang adalah pelayanan masyarakat dalam urusan jasa kepabeanan terutama import atas kiriman peka waktu melalui

gudang “Rush Handling” yang didirikan pada tahun 1990. PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Palembang ini berlokasi di Jalan Mayor Ruslan No. 4 DE, 20 Ilir D. I, Ilir Tim. I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 31511.

PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Palembang mengalami menurunnya kinerja karyawan yang dikarenakan tujuan dari perusahaan yang belum tercapai dan hasil kinerja karyawan yang cenderung naik turun atau tidak stabil dari tahun ke tahun. Standar yang disepakati bersama belum tercapai dengan maksimal dikarenakan dari kualitas pengiriman barang masih terdapat yang cacat, rusak, bahkan hilang dan kuantitasnya belum tercapai dikarenakan masih banyak karyawan yang belum mencapai target pengiriman barangnya. Tujuan dan standar yang belum maksimal dapat dilihat dari hasil pelaksanaan kerja karyawan dari bulan Januari – November 2019.

Tabel I.1

Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Terhadap Penggunaan Jasa
Pengiriman Barang PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Palembang

Bulan	Target Pengiriman Barang	Realisasi Pengiriman Barang	Target yang tidak tercapai(%)
Januari	8300	7677	8
Februari	8500	7432	13
Maret	8700	7865	10
April	8900	7921	11
Mei	9100	7634	16
Juni	9300	8322	11
Juli	9500	8647	9
Agustus	9700	8367	14
September	9900	9022	9
Oktober	10100	8935	12
November	10300	9643	6

Sumber : PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Palembang. 2019

Jumlah hasil pelaksanaan kerja karyawan terhadap penggunaan jasa pengiriman barang PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Palembang dari bulan Januari sampai dengan November 2019 diatas, yang ditargetkan oleh perusahaan tidak kurang dari 90%. Sedangkan pada bulan februari, april, mei, juni, agustus, dan oktober hanya mencapai target kurang dari 90% , dengan demikian bisa dikatakan kinerja karyawan belum optimal dan perlu ditingkatkan untuk mencapai tujuan perusahaan yang lebih baik lagi di masa yang akan datang.

Motivasi karyawan dapat dilihat dari kurangnya interaksi antar sesama karyawan di tempat kerja yaitu sering terjadinya selisih paham antar karyawan, interaksi ini diperlukan agar dapat membentuk rasa kekeluargaan antar karyawan, hubungan kerja yang tidak baik akan menciptakan suasana kerja yang kurang kondusif. Kurangnya tanggung jawab karyawan atas pekerjaan yang telah diberikan yaitu karyawan sering meninggalkan pekerjaannya sebelum jam yang telah ditentukan. Selain itu, pihak perusahaan belum memberikan penghargaan terhadap karyawan yang memiliki prestasi atau potensi yang lebih di dalam bidangnya yaitu belum adanya pemberian bonus atau intensif terhadap karyawan yang berprestasi, penghargaan sangat dibutuhkan karena semakin tinggi penghargaan yang diberikan akan dapat meningkatkan motivasi karyawan didalam menyelesaikan pekerjaannya.

Disiplin kerja karyawan juga memiliki peranan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja di PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Palembang belum maksimal di karenakan kurang adanya teladan dari pimpinan yaitu pimpinan sering datang tidak tepat waktu dan keluar sebelum habisnya jam kerja, hal ini dapat dilihat dari

masih banyaknya karyawan tidak disiplin waktu masuk kerja pukul 08.00 dan pulang kerja pukul 17.00. Selain itu ada beberapa karyawan yang sering melempar pekerjaan dan mengakibatkan adanya konsumen yang mengeluhkan paketnya tidak sampai ke tujuan, paket yang rusak akibat kelalaian karyawan, dan paket yang dikirim hilang. Pengawasan terhadap karyawan harus dibuktikan jika pengawasan kurang baik, terbukti masih ada karyawan yang melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan Serta sanksi hukuman yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan tidak merata ke semua karyawan yang melanggar aturan masih kurang membuat efek jera terhadap karyawan dan hanya diberi teguran saja tanpa mengeluarkan surat peringatan. Hal itu disebabkan juga oleh kurangnya ketegasan pimpinan dalam bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin.

Berdasarkan latar belakang masalah, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah berdasarkan latar belakang di atas adalah :

1. Adakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Palembang ?
2. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Palembang ?
3. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian berdasarkan latar belakang di atas adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Palembang
3. Untuk mengetahui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Palembang

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia.

2. Bagi Lokasi Penelitian

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan agar bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk memecahkan suatu masalah khususnya motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Palembang

3. Bagi Almamater

Sebagai bahan pertimbangan serta referensi bagi penulis lain yang akan mengadakan penelitian dengan judul atau materi yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, 2018. Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta. Prenadamedia Group.
- Chandra Andika, Hadi Purnomo, dan M. Djudi Yuniadi Mayowan, 2017. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Karosei Tentrem Sejahtera Kota Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 48
- Danang Sunyoto, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta. PT Buku Seru.
- Edy Sutrisno, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi 1) Jakarta, Kencana
- Edy Sutrisno, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi 9) Jakarta, Kencana
- Hasibuan, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi 2). Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi 18). Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Revisi). Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Kasmir, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta. Rajawali Pers.
- Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati Utami dan Ika Ruhana, 2015. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pattinda Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 26
- Pedoman Usulan Penelitian (2018). Palembang: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
- Ridwan, 2007. Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian. Bandung, Alfabeta.
- Simamora, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono, 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung, Alfabeta.

Sugiyono, 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung, Alfabeta.

Sugiyono, 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung, Alfabeta.

Sugiyono, 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung, Alfabeta.

Sugiyono, 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung, Alfabeta.

Sugiyono, 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung, Alfabeta.

Syofian Siregar, 2013. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta. PT. Fajar Interpratama Mandiri.

Wibowo, 2007. Manajemen Kinerja. (Edisi 2). Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Wibowo, 2015. Manajemen Kinerja. (Edisi 5). Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.