PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT.PUSAKA SINAR DIAN ABADI KABUPATEN PALI

SKRIPSI

Nama : SEPTA EKA PRATAMA

Nim : 21 2015 051

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT.PUSAKA SINAR DIAN ABADI KABUPATEN PALI

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Nama : SEPTA EKA PRATAMA

Nim : 21 2015 051

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah

Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin sebagai Variabel Mediasi Pada PT.Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten PALI**

Nama : Septa Eka Pratama
Nim : 212015051
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentras : Sumber Daya Manusia

Diterima dan disahkan

Pada tanggal 01 Februari 2020

Pembimbing I,

Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.Si
NIDN:0216057001/673839

Pembimbing II,

Mister Candera, S.Pd.,M.Si
NIDN: 1005068902

Mengetahui
Dekan
u.b Ketua Program StudiManajemen

Hj. MaftuhahNurrahmi, S.E., M.Si
NIDN: 0216057001/673839

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Septa Eka Pratama
Nim	: 21 2015 051
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian	: Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Sebagai Variabel Mediasi PT.Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir

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. 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.
3. 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

Septa Eka Pratama

Abstract

Septa Eka Pratama/ 21-2015051 / 2020 / *The Influence of Motivation on Employee Performance with Discipline as a Mediation Variable at PT.Pusaka Sinar Dian Abadi.*

This study aimed at determining whether or not there is an influence of leadership and work discipline on the performance of employees at PT.Pusaka Sinar Dian Abadi PALI. This study was an associative research with multiple linear regression analysis techniques. The population of this study was 110 respondents. The number of sample was 84 respondents.The sampling technique used was Proportionate Stratified Sampling. Data analysis used in this study was qualitative and quantitative by using PATH Analysis. The results of the first hyphothesis showed simultaneously there was a positive and significant influence between motivation (X) and discipline(Z) .It could be seen that the result was 0.890 with a significance of 0.000. The second hyphothesis showed there was a positive and signiflcant influence between discipline (Z) and employee performance (Y). It could be seen that the result was 0.858 with a significance of 0.000.The third hyphothesis showed that there was a positive and significant influence betweeen motivation (X) and employeee performance (Y). It could be seen that the result was 0.125 with a significance of 0.036 .Based on the result of hyphothesis showed there was a positive and significant relationship of influence of leadership and work discipline partially on employee performance. Based on the results of the hypothesis there was a positive and significant relationship of motivation on employee performance with discipline (Z) as a mediating variable at PT. Pusaka Sinar Dian Abadi

Keywords: Leadership, Work Discipline, Employee Performance

PENGESAHAN
NO. 47 /Abstract LB/UMP/ II / 2020
Telah di Koreksi oleh
Lembaga Bahasa
Universitas Muhammadiyah Palembang

ABSTRAK

Septa Eka Pratama/ 21-2015051/ 2020/ Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Sebagai Variabel Mediasi Pada PT.Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten PALI.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aburahmi PALI. Metode penelitian asosiatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Populasi penelitian berjumlah 120 responden, teknik sampling yang digunakan adalah *Proposional Random Sampling* dimana jumlah sampel 89 responden dihitung menggunakan rumus Slovin. Hasil penelitian menunjukan secara simultan ada pengaruh signifikan kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Secara simultan menunjukan ada pengaruh signifikan kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PRAKATA

بسم الله الرحمن الرحيم

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penulisan skripsi yang berjudul **PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT.PUSAKA SINAR DIAN ABADI KABUPATEN PALI.** Dapat terselesaikan. Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan umat Islam, Nabi besar Muhammad SAW, yang terang menerang yakni Addinul Islam.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada Kedua orang tuaku tercinta Alm.Adhar dan Siti Homsiah, kupersembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa ada saat suka maupun duka, selalu mendampingiku, yang selalu memanjatkan doa kepada putra Mu tercinta dalam sujudnya, pendidikan dan motivasi baik dalam bentuk materil maupun moral 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 terimakasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.

2. Bapak Drs.Fauzi Ridwan, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE.,M.Si selaku Ketua Jurusan Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.Si selaku pembimbing I dan Bapak Mister Candera, S.E.,M.Si selaku pembimbing II yang dengan kesabaran membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga usulan penelitian ini dapat di selesaikan dengan baik.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di universitas ini. Beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
6. Teman seperjuangan terkhusus Dio, Fitiri dian sari, Rahmad indra wijaya, Rahman juliarto, Roby randika, Karimah, Denis tarores, Rusiyani, Terkhusus untuk wanita spesialku Dewi Lestari yang selalu mensupport dan membantu penulis dalam penyusunan skripsi
7. Teman-teman satu angkatan Fakultas Ekonomi Manajemen angkatan 2015 atas bantuannya dan canda canda tawanya yang tak pernah terlupakan.
8. Tim penguji dan seluruh pihak yang telah membantu yang tidak bisa disebutkan satu persatu baik secara langsung maupun tidak langsung membantu penulisan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya pada semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya.

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.

Palembang, Februari 2020

Septa Eka Pratama

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar

Halaman Judul

Halaman Pengesahan Skripsi i

Halaman Pernyataan Bebas Plagiat ii

Abstrak iii

Abstract iv

Halaman Prakata v

Halaman Daftar Isi viii

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 7

C. Tujuan Penelitian 7

D. Manfaat Penelitian 8

BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori 9

B. Penelitian Sebelumnya 35

C. Kerangka Penelitian 38

D. Hipotesis 39

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian 40

B. Lokasi Penelitian 41

C. Operasional Variabel 41

D. Populasi dan Sampel..... 42

E. Data yang diperlukan..... 44

F. Metode Pengumpulan Data 44

G. Analisis dan Teknik Analisis..... 45

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian..... 55

B. Hasil Pembahasan..... 77

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan..... 82

B. Saran 82

BAGIAN AKHIR

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, yang merupakan ciri era globalisasi secara eksponensial akan merubah dengan sangat cepat cara dan gaya hidup manusia. Pengelolaan sumber daya manusia ini merupakan aspek yang sangat penting untuk menunjang keberlangsungan suatu perusahaan. Dalam aturan organisasi atau perusahaan, suatu pengelolaan sumber daya manusia perlu diarahkan pada suatu model yang dapat menarik seluruh potensi sumber daya manusia tersebut bagi kepentingan organisasi atau dengan kata lain pengelolaan sumber daya manusia harus dapat diarahkan pada upaya yang mampu menggali potensi SDM agar dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan atau organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur atau bagian investasi terbesar dari sebuah perusahaan dan sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Oleh karena itu banyak sekali perusahaan yang mulai secara serius membangun dan mengembangkan sumber daya manusianya. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sebagai pergerakan utama seluruh aktivitas perusahaan, berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya dimulai dari usaha manusia itu sendiri dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal. Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas adalah sumber daya

manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan keterampilan yang dapat memajukan perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia mengharuskan perusahaan perlu memperhatikan karyawannya untuk menunjukkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu ataupun cara tentang bagaimana mengatur sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Organisasi atau perusahaan merupakan sebuah wadah yang dapat dijadikan sebagai alat atau tempat untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi merupakan kumpulan dari individu dengan berbagai macam perilaku. Adanya perilaku yang berbeda-beda diantara individu membutuhkan koordinasi atau pengarahan yang baik dan tepat agar perbedaan tersebut menjadi sebuah sinergi yang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan ataupun institusi. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan perusahaan. Jadi bisa dikatakan sebuah perusahaan dapat berkembang dengan sangat besar apabila didalamnya memiliki banyak sumber daya manusia yang berkompeten dibidangnya, sebaliknya pula apabila sumber daya manusia bekerja disebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat.

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2016:67) kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacuh dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Edy Sutrisno (2014:176) antara lain efektivitas, efisiensi, otoritas, tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif. mencapai kinerja yang tinggi, senantiasa diperlukan pegawai yang mempunyai kemampuan serta keterampilan guna terwujudnya tenaga kerja yang produktif, sejahtera, dan berdaya saing nasional.

Menurut Kasmir (2016:65-71) ada 13 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Adanya motivasi, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi. Pemberian motivasi kepada seseorang merupakan suatu mata rantai yang berasal dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan dan menghasilkan keputusan. Dari berbagai tahapan pemberian motivasi, faktor utama yaitu kebutuhan dan pengarahan perilaku. Pemberian motivasi haruslah diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi, hanya dengan kejelasan tujuan, maka semua individu yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya.

Motivasi menurut Edy Sutrisno (2014:109) adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi

seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan 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. Kedisiplinan dalam bekerja juga merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena semakin baik disiplin karyawan maka akan semakin baik pula kinerjanya.

Menurut Sondang P.Siagian (2014:194) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Kedisplinan dipengaruhi juga oleh keteladanan pemimpin, balas jasa (berupa gaji dan kesejahteraan), keadilan, sanksi dan hukuman, ketegasan pimpinan dan lain-lain.

PT.Pusaka Sinar Dian Abadi merupakan anak perusahaan dari Salim Group yang terletak di Desa Sinar Dewa, Kecamatan Talang Ubi, Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) dan berdiri pada tahun 1991 yang bergerak pada bidang perkebunan kelapa sawit. Perusahaan tersebut saat ini memiliki lahan seluas ± 1.000 hektar dan memiliki dengan jumlah total karyawan sebanyak 110 orang karyawan. Dengan jadwal panen yang dilakukan oleh 30 orang karyawan pada tiap 80 hektar lahan kelapa sawit kinerja karyawan yang masih dianggap

kurang maksimal terlihat dari hasil produksi setiap kali panen kelapa sawit yang masih mengalami naik turunnya pencapaian target yang ditentukan oleh perusahaan dalam jumlah per tahunnya, hal ini terlihat pada tabel hasil panen sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Hasil Panen Tandan Buah Segar (TBS) pada tahun 2015-2018
PT. Pusaka Sinar Dian Abadi

Tahun	Jumlah Target	Pencapaian Hasil Panen	Persentase pencapaian
2015	10.717.000 kg	7.298.650 kg	68.10 %
2016	9.691.000 kg	6.819.850 kg	70.37 %
2017	9.013.000 kg	6.453.180 kg	82.70 %
2018	9.971.240 kg	6.838.010 kg	68.58 %

Sumber: PT. Pusaka Sinar Dian Abadi, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa naik turunnya hasil panen dan tidak pernah stabilnya pencapaian target yang ditentukan oleh perusahaan menjadi masalah bagi perusahaan tersebut. Dimana dapat dilihat bahwa mulai dari 2015 sampai tahun 2018 hasil panen selalu mengalami naik turun dan target hasil panen yang tidak tercapai seperti yang dapat dilihat pada tabel diatas. Hal ini menjadi kendala bagi perusahaan bagaimana cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat tercapainya tujuan dan target perusahaan tersebut.

Naik turunnya tingkat pencapaian kerja hasil panen yang dialami oleh perusahaan bisa dikatakan terjadi akibat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Jika dilihat dari fenomena yang terjadi

dan ada diperusahaan tersebut berakibat naik turunnya kualitas dan kuantitas dari karyawan serta kurangnya rasa tanggung jawab yang ada pada karyawaan dilapangan, maka bisa disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja menjadi faktor penyebab dari naik turunnya kinerja karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut.

Rendahnya motivasi kerja karyawan di PT.Pusaka Sinar Dian Abadi disebabkan dari beberapa faktor yang terjadi dan ada pada perusahaan seperti alat panen yang masih dirasa kurang memadai untuk dipakai oleh para karyawan diperkebunan, akses jalan menuju ke perusahaan yang masih dianggap terisolir, serta rawannya tingkat kejahatan disekitar jalan menuju ke perusahaan maupun diperkebunan itu sendiri, hal ini membuat karyawan menjadi kurang termotivasi untuk bekerja secara optimal di perusahaan.

Selain dari motivasi, rendahnya disiplin kerja juga menjadi penyebab rendahnya kinerja dari para karyawan PT.Pusaka Sinar Dian Abadi. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya pengawasan dilapangan kepada para karyawan yang bekerja diperkebunan membuat para karyawan merasa semaunya sendiri untuk bekerja tanpa harus memikirkan target yang telah ditentukan perusahaan, selain itu sering terjadinya karyawan yang pulang secara diam-diam pada saat masih waktu jam kerja pun sudah dianggap biasa bagi karyawan yang bekerja diperkebunan, hal ini terjadi karena pemberian sanksi pun masih dirasa kurang tegas dan tidak menimbulkan efek jera bagi para karyawan yang membuat kesalahan secara sengaja dan menyebabkan kejadian tersebut dilakukan secara berulangkali.

Berdasarkan uraian diatas, penulisan menduga bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan sebagai penyebab kurang maksimalnya kinerja karyawan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang tertulis dengan judul **"Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin sebagai Variabel Mediasi PT.Pusaka Sinar Dian Abadi Desa Sinar Dewa Kabupaten PALI".**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan PT.Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten PALI ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT.Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten PALI ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui variabel disiplin kerja karyawan PT.Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten PALI ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan PT.Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten PALI

2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT.Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten PALI
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui variabel disiplin kerja karyawan PT.Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten PALI

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

   Menambah wawasan mengenai keadaan perusahaan sebagai tempat penerapan ilmu pengetahuan yang didapat selama mengenyam ilmu di bangku perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

   Sebagai bahan masukkan bagi perusahaan agar bisa dijadikan bahan pertimbangan untuk memecahkan suatu masalah khususnya motivasi terhadap kinerja karyawan dengan disiplin sebagai variabel mediasi PT.Pusaka Sinar Dian Abadi Desa Sinar Dewa Kabupaten PALI.

3. Bagi Almamater

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

DAFTAR PUSTAKA

A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2014). *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.

A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2016). *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.

Akhmad Fatoni dan H.Hadi Sunaryo (2016). *Pengaruh Sanksi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai UPT Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Malang*. Diakses 5 November 2019 dari file:///C:/Users/Asus/Downloads/865-2281-1-PB.pdf.

Ahmad Sani dan Vivin Maharani (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen SDM : Teori Kuesioner dan Analisis Data*. Malang : UIN PRESS.

Akbar A. Alfian dan Sonang Sitohang (2015). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV.Cemara Production Surabaya*. Jurnal Ilmy dan Riset Manajemen Volume 4, nomor 10, Oktober 2015.

Aries Susanty dan Sigit Wahyu Baskoro (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja serta dampaknya pada Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) APD Semarang*. Diakses 5 November 2019 dari file:///C:/Users/Asus/Downloads/4497-9811-1-SM.pdf.

Danang Sunyoto (2015). *Manajemen dan Pengembangan SDM*. Yogyakarta : Center for Academic Publishing Service.

Edy Sutrisno (2014). *Manajemen SDM. Cetak keenam*. Jakarta : Pranada Media Group.

Hadyan Luthfan Marhendro (2015). *Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Satuan Polisi Pamong Praja Gunungkidul).* Diakses 5 November 2019 dari file:///C:/Users/Asus/Downloads/5024-10844-1-PB.pdf.

Husein Umar (2008). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.

Johanes Eliezer Ayer (2016). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Supior*. Jurnal Artikel Volume 12 nomor 3A.

Juanim (2004). *Analisis Jalur dalam Riset Pemasaran Teknik Pengolahan Data SPSS & LISREL*. Bandung : Universitas Pasundan.

Kasmir (2016). *Manajemen SDM (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Malayu S.P Hasibuan (2011). *Manajemen SDM*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.

Malayu S.P Hasibuan (2014). *Manajemen SDM*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.

Malayu S.P Hasibuan (2015). *Manajemen SDM*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.

Malayu S.P Hasibuan (2016). *Manajemen SDM Edisi Revisi*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.

Regi Pratama dan Nurbudiawati (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut*. Diakses 5 November 2019 dari file:///C:/Users/Asus/Downloads/193-351-1-PB.pdf.

Ridwan (2007). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

Ridwan dan Engkos Achmad Kuncoro (2014). *Analisis Jalur. Cetakan keenam*. Bandung : Alfabeta.

Solimun (2002). *Multivariate Analysis Structural Equation Modelling (SEM) Lisrel dan Amos* : Fakultas MIPA.

Sondang P. Siagian (2014). *Manajemen SDM*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.

Sondang P. Siagian (2016). *Manajemen SDM*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.

Sugiyono (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono (2011). *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.

Trio Saputra (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau*. Diakses 5 November 2019 dari file:///C:/Users/Asus/Downloads/114647-ID-pengaruh-motivasi-kerja-terhadap-disipli.pdf.

Winardi (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta : PT.Rineka Cipta.

Zameer, Ali, Nisar dan Amir (2014). *The Impact Of Motivation On The Employee's Performance In Beverage Industry Of Pakistan. Internasional Journal Of Academic Research In Accounting, Finance And Management Science Vol.4 no.1, January* 2014, PP.293-298 E-ISSN :2225-8329, P-ISSN : 2308-0337.