

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA PAREPARE

*The Effect Of Work Motivation And Work Discipline On The Performance Of  
Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) City Of Parepare*

**Ersya Graha Almukarram**

Email : [erza.graha@gmail.com](mailto:erza.graha@gmail.com)

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah  
Parepare

Jl.Jend.Ahmad Yani, Soreang, Kota Parepare, Sulawesi Selatan, 91113

### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of motivation and work discipline on the performance of PDAM Parepare City employees. This research method is quantitative descriptive research. The research was conducted by collecting information from a sample by asking through a questionnaire or interview. Based on the data obtained from the analysis, the following conclusions can be drawn. Based on the calculation results, it is obtained that t-count is 3,590 > t-table is 1,299 (3,590 > 1,299) then the hypothesis is accepted, meaning that work motivation has a positive effect on employee performance. then employee performance also decreases with an error rate of 5% and Based on the calculation results obtained t-count of 2,316 > t-table of 1,299 (2,316 > 1,299) then the hypothesis is accepted meaning that work discipline has a positive effect on employee performance if the independent variable, namely works discipline increases, performance employees also increase and vice versa if the independent variable, namely works discipline decreases, employee performance also decreases with an error rate of 5%.*

**Keywords: work motivation; Work discipline; Employee performance**

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kantor PDAM Kota Parepare. Metode penelitian ini adalah penelitian deskriptip kuantitatif. Penelitian dilakukan dengan mengumpulkan informasi dari suatu sampel dengan menanyakan melalui angket atau interview. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. Didasarkan dari hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar 3.590 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,299 (3.590 > 1,299) maka hipotesis diterima artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan jika variabel independen yaitu motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat dan sebaliknya jika variabel independen yaitu motivasi kerja menurun maka kinerja karyawan juga menurun dengan tingkat kesalahan sebesar 5 % dan Didasarkan dari hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar 2.316 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,299 (2.316 > 1,299) maka hipotesis diterima artinya Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan jika variabel independen yaitu Disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat dan sebaliknya jika variabel independen yaitu Disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan juga menurun.

**Kata kunci : Motivasi kerja, Disiplin kerja, Kinerja karyawan**



DECISION : Jurnal Ekonomi dan Bisnis

ISSN. 2721-4907

Volume 2, Nomor 2, Oktober 2021

## PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi yang mengalami fluktuasi di setiap waktunya, pesatnya perkembangan teknologi, dan kondisi dinamis menyebabkan lingkungan bisnis menjadi penuh ketidakpastian, semakin kompleks, dan cepat berubah. Dalam menghadapi arus globalisasi ini, berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Menghadapi kondisi tersebut, setiap perusahaan atau organisasi dituntut untuk segera berubah dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang semakin kompetitif melalui transformasi organisasi. Pelaksanaan proses transformasi perusahaan untuk meraih keunggulan kompetitif didukung oleh sumber-sumber keunggulan kompetitif yang meliputi sumber daya fisik, sumber daya finansial, struktur dan sistem proses organisasi, serta sumber daya manusia.

Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat memiliki kinerja sebaik mungkin demi mencapai tujuan instansi tersebut. Salah satu perusahaan atau badan usaha milik pemerintah yaitu badan usaha milik negara (BUMN), menurut Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003, BUMN adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan dan telah dianggarkan. BUMN terdiri dari dua bentuk, yaitu badan usaha yang dikelola atau dimiliki pemerintah pusat dan badan usaha yang dikelola atau dimiliki pemerintah daerah yang biasa disebut badan usaha milik daerah (BUMD). Salah satu BUMD yang ada di Kota Parepare yakni perusahaan daerah air minum (PDAM) Kota Parepare.

Setiap tahunnya pelanggan perusahaan dan kebutuhan air di kota Parepare terus meningkat namun pada kenyataannya belum disertai dengan pelayanan perusahaan yang prima. Salah satunya adalah dilihat dari rekapitulasi pengaduan pelanggan dimana di setiap tahunnya selalu mengalami peningkatan pengaduan, pengumpulan dan penginputan informasi pemakaian air tidak tepat waktu serta tingkat akurasi pencatatan masih rendah dimana terdapat ketidaksesuaian antara pemakaian air pelanggan dan laporan dari bagian pencatat meter. Akibatnya dalam rekapitulasi pengaduan pelanggan setiap tahunnya mengalami peningkatan pengaduan pelanggan.

Dalam rangka meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat (pelanggan), PDAM Kota Parepare harus terus berusaha melakukan peningkatan kualitas karyawan yang berhubungan langsung dengan pelayanan. Akibatnya, karyawan seringkali tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya dan mengharuskan pekerjaan yang belum selesai di bulan sebelumnya harus diselesaikan pada bulan berikutnya. Hal ini terus berlanjut pada setiap bulannya yang mengakibatkan adanya penambahan beban kerja yang terus bertambah pada bulan-bulan berikutnya. Masalah pengaduan ini menjadi salah satu hal yang menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun. Maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah disiplin kerja dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan kantor PDAM Kota Parepare.

## METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Kantor PDAM Kota Parepare. Informan sebagai subjek penelitian ini adalah pegawai Kantor PDAM Kota Parepare. Desain penelitian yang dilakukan menggunakan teknik pengamatan langsung pada subjek penelitian. Informan yang diwawancarai lebih lanjut bertujuan untuk menggali lebih dalam mengenai Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai Kantor PDAM Kota Parepare.

Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa instrumen Observasi, Angket dan Dokumentasi. Teknik analisis data yaitu dengan Regresi Linier Berganda. Metode ini



digunakan untuk mengetahui persamaan regresi pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di kantor PDAM Kota Parepare.

Penelusuran untuk mengeksplorasi dan memahami suatu gejala sentral. Untuk mengerti gejala sentral tersebut peneliti mewawancarai peserta penelitian atau partisipan dengan mengajukan pertanyaan yang umum dan luas, kemudian meruncing dan mendetail. Informasi yang disampaikan partisipan kemudian dikumpulkan. Dari data-data itu peneliti membuat interpretasi untuk menangkap arti yang terdalam. Analisis data dilakukan dengan tahapan reduksi data, display data dan verifikasi data.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada pembahasan ini mengacu pada Penelitian dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada 50 karyawan di bagian Kantor PDAM Kota Parepare. Kuesioner dibagikan dan diisi pada bulan Desember 2020. Pengisian kuisisioner dilakukan dengan memberikan tanda ceklist (√) pada pernyataan yang sudah penulis susunan, masing-masing pernyataan yang telah dicantumkan 4 pilihan yaitu “STS” Sangat Tidak Setuju, “TS” Tidak Setuju, “S” Setuju dan “SS” Sangat Setuju sehingga responden hanya perlu memilih salah satu pernyataan yang menurut mereka sesuai dengan apa yang mereka alami dan rasakan. Peneliti memberikan kuesioner kepada 50 karyawan Kantor PDAM Kota Parepare.

#### Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Tujuan dari analisis deskriptif dalam penelitian ini yaitu untuk menganalisis data yang berhubungan dengan identitas reseponden seperti jenis kelamin, usia, pendidikan.

#### Hasil Uji Instrumen

##### Uji Validitas Data

Analisis validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen atau alat penelitian telah benar-benar mencerminkan variabel-variabel yang diukur atau dengan kata lain validitas yaitu sifat yang menunjukkan adanya kesesuaian antara alat ukur dengan tujuan yang diukur. Pengukuran validitas tersebut ditujukan kepada para karyawan di Kantor PDAM Kota Parepare yang diambil dalam pengujian ini sebanyak 50 responden khususnya karyawan Kantor PDAM Kota Parepare.

Teknik yang dipakai untuk mengukur tingkat kevalidan suatu instrumen dalam penelitian ini menggunakan rumus *product moment*. Hasil dalam uji validitas kriteria suatu nilai dikatakan valid bila nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Untuk mengetahui nilai  $r_{tabel}$  dapat dilakukan dengan rumus:  $r_{tabel} (a, n-2)$  dari tabel product moment. Pada uji validitas ini diketahui bahwa  $n$  adalah 50, dan  $a=5\%$ , maka:  $r_{tabel} (5\%, 50-2) = 0,235$ . Dari hasil pengujian dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS 23 ternyata semua pernyataan yang terdiri dari tiga bagian yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan seluruhnya dinyatakan valid.

**Tabel 1. Hasil pengujian Validitas instrumen Motivasi kerja**

Butir	Nilai r hitung	Nilai r Tabel	Sig	Keterangan
1	0.540**	0,235	0,000	Valid
2	0.562**	0,235	0,000	Valid
3	0.140	0,235	0,333	Tidak Valid
4	0.631**	0,235	0,000	Valid
5	0.614**	0,235	0,000	Valid
6	0.701**	0,235	0,000	Valid
7	0.757**	0,235	0,000	Valid
8	0.532**	0,235	0,000	Valid
9	0.601**	0,235	0,000	Valid
10	0.619**	0,235	0,000	Valid

Sumber data :data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan data tabel 1 terlihat bahwa hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan motivasi kerja yang berjumlah 10 butir memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > 0,235$ ). dari hasil uji validitas satu item pertanyaan tidak valid sedangkan dari sembilan item pertanyaan butir instrumen motivasi kerja adalah valid.

**Tabel 2 Hasil pengujian Validitas instrumen Disiplin kerja**

Butir	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Sig	Keterangan
11	0.705**	0,235	0,000	Valid
2	0.632**	0,235	0,000	Valid
3	0.699**	0,235	0,000	Valid
4	0.453**	0,235	0,000	Valid
5	0.723**	0,235	0,000	Valid
6	0.746**	0,235	0,000	Valid
7	0.749**	0,235	0,000	Valid
8	0.734**	0,235	0,000	Valid
9	0.597**	0,235	0,000	Valid

Sumber data :data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan data tabel 2 terlihat bahwa hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan disiplin kerja yang berjumlah 9 butir memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > 0,235$ ). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua butir instrumen disiplin kerja adalah valid.

**Tabel 3** Hasil pengujian Validitas instrumen Kinerja Pegawai

Butir	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Sig	Keterangan
1	0.705**	0,235	0,000	Valid
2	0.632**	0,235	0,000	Valid
3	0.699**	0,235	0,000	Valid
4	0.453**	0,235	0,000	Valid
5	0.723**	0,235	0,000	Valid
6	0.746**	0,235	0,000	Valid
7	0.749**	0,235	0,000	Valid
8	0.734**	0,235	0,000	Valid
9	0.597**	0,235	0,000	Valid

Sumber data :data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan data tabel 3 terlihat bahwa hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan kinerja karyawan yang berjumlah 9 butir memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > 0,205$ ). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua butir instrumen kinerja karyawan adalah valid.

#### 1. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Uji Reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam uji reliabilitas, nilai yang dikatakan reliabel jika  $r$  alpha  $> 0,60$  adapun hasil uji reliabilitas semua variabel sebagai berikut :

**Tabel 4** Uji reliabilitas motivasi kerja Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.744	11

Berdasarkan data tabel 4 di atas, dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* motivasi

kerja adalah sebesar 0,744. Dengan demikian instrumen pernyataan variabel motivasi kerja dapat dikatakan reliabel karena *Cronbach's Alpha* motivasi kerja lebih besar dari 0,60. Hal ini berarti jawaban responden terhadap item-item pernyataan motivasi kerja dapat dikatakan konsisten.

**Tabel 5** Uji reliabilitas Disiplin kerja Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.734	10

Berdasarkan data tabel 5 di atas, dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* motivasi kerja adalah sebesar 0,734. Dengan demikian instrumen pernyataan variabel motivasi kerja dapat dikatakan reliabel karena *Cronbach's Alpha* Disiplin kerja lebih besar dari 0,60. Hal ini berarti jawaban responden terhadap item-item pernyataan Disiplin kerja dapat dikatakan konsisten.

**Tabel 6** Uji reliabilitas Kinerja Pegawai

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.742	10

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.742	10

Berdasarkan data tabel 6, dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* motivasi kerja adalah sebesar 0,742. Dengan demikian instrumen pernyataan variabel motivasi kerja dapat dikatakan reliabel karena *Cronbach's Alpha* kinerja pegawai lebih besar dari 0,60. Hal ini berarti jawaban responden terhadap item-item pernyataan kinerja pegawai dapat dikatakan konsisten.

### Hasil Analisis Data

#### 1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda ini digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel karakteristik motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 23 diperoleh:

**Tabel 7** Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.667	2.821		3.427	.001
X1	.395	.110	.473	3.590	.001
X2	.252	.109	.305	2.316	.025

Sumber data :data Primer Diolah, 2020

## 2. Pengujian Hipotesis

### a. Uji t

Uji t dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS 16. Yang tertera pada tabel 7 diperoleh hasil sebagai berikut:

#### 1) Motivasi Kerja

Tahapan yang dilakukan dalam uji t adalah :

Tingkat signifikansi dalam penelitian ini adalah 5% atau 0,05. Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\%$  dengan derajat bebas (db) dengan ketentuan  $db = n - 2$  atau  $50 - 2 = 48$  dari ketentuan tersebut  $t_{tabel}$  sebesar 1,299.

Didasarkan dari hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar  $3.590 > t_{tabel}$  sebesar 1,299 ( $3.590 > 1,299$ ) maka hipotesis diterima artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan jika variabel independen yaitu motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat dan sebaliknya jika variabel independen yaitu motivasi kerja menurun maka kinerja karyawan juga menurun dengan tingkat kesalahan sebesar 5 %.

#### 2) Disiplin Kerja

Tahapan yang dilakukan dalam uji t adalah :

Tingkat signifikansi dalam penelitian ini adalah 5% atau 0,05. Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\%$  dengan derajat bebas (db) dengan ketentuan  $db = n - 2$  atau  $50 - 2 = 48$  dari ketentuan tersebut  $t_{tabel}$  sebesar 1,299.

Didasarkan dari hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar  $2.316 > t_{tabel}$  sebesar 1,299 ( $2.316 > 1,299$ ) maka hipotesis diterima artinya Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan jika variabel independen yaitu Disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat dan sebaliknya jika variabel independen yaitu Disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan juga menurun dengan tingkat kesalahan sebesar 5 %.

### b. Uji F

Uji F dilakukan untuk menganalisis pengaruh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 16 diperoleh tabel sebagai berikut:

**Tabel 8 Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	176.344	2	88.172	22.911	.000 <sup>a</sup>
Residual	180.876	47	3.848		
Total	357.220	49			

Sumber data :data Primer Diolah, 2020

Tahapan yang dilakukan dalam uji F adalah :

Tingkat signifikansi dalam penelitian ini adalah 5% atau 0,05. Tabel distribusi F dicari pada  $\alpha = 5\%$  dengan df 1 (jumlah variabel)  $3-1=2$  dan df  $2(n-k-1)$   $50-2-1= 47$  maka diperoleh  $F_{tabel} = 4.047$ .

Didasarkan dari hasil perhitungan diperoleh angka  $F_{hitung}$  sebesar 22.911 >  $F_{tabel}$  sebesar 4.047 ( $22.911 > 4.047$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan jika variabel independen yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat dan sebaliknya jika variabel independen yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan juga menurun dengan tingkat kesalahan 5%.

### 3. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dari analisis koefisien determinasi diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 8** Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 <sup>a</sup>	.494	.472	1.96174

Sumber data : data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 8 di atas diperoleh angka *R square* sebesar nilai 0,498 atau (49,8%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (motivasi kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 49,8% sedangkan sisanya 50,2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan jika variabel independen yaitu motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat dan sebaliknya jika variabel independen yaitu motivasi kerja menurun maka kinerja karyawan juga menurun dengan tingkat kesalahan sebesar 5 % dan Didasarkan dari hasil perhitungan maka hipotesis diterima artinya Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan jika variabel independen yaitu Disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat dan sebaliknya jika variabel independen yaitu Disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan juga menurun dengan tingkat kesalahan sebesar 5 %.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Dalam hal ini perusahaan diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja dengan memberikan kejelasan tentang tujuan perusahaan dengan penjelasan secara spesifik dan memberikan solusi tentang pencapaian target.

2. Dalam hal ini perusahaan diharapkan dapat mempertegas pemberian sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin. Dengan adanya sanksi tegas yang diberikan terhadap karyawan yang melanggar aturan akan meminimalisir terjadinya kecemburuan sosial antar karyawan. Selain itu juga membuat karyawan jera dan bisa sebagai pelajaran bagi karyawan lain untuk tidak ikut-ikutan melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung:Remaja Rosdakarya.
- Alek S. Nitisemito, 2003, *Manajemen Personalia*, Edisi kedua, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Anoraga, Pandji. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Erlangga.
- Donni Junni Priansa. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Alfabeta, Bandung. Edi
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenadamedia Group, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- 2005. "*Manajemen Sumber Daya manusia*". Jakarta: PT Bumi Aksara.
- 2014. "*Manajemen Sumber Daya manusia*" Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence – Based Approach*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Jakarta . STIE YKPN.
- Mangkunegara, A. P. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mathis, R.L dan Jackson JH. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Purnomo, Chandra Andika Hadi., Djudi, M. dan Mayoman, Yuniadi. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Karoseri TentremSejahtera Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 48 No. 1.
- Rukhayati, 2018. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Talise, Kota Palu. OJS: <http://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JSM> Vol 5, No. 2.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.



- Rozalia, Nur Avni., Utami, Hamida Nayati., dan Ruhana, Ika. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 26 No. 2.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Simamora, Henry. 2006 "Manajemen Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- UU No. 19 Tahun 2003 Tentang Badan Usaha Milik Negara
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. RajaGrafindo Persada, Depok.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat