

# Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Antony Teknika Sigmaweld

Decky Antony Kifta

Sekolah Tinggi Teknik Ibnu Sina, Batam

decky.antony@stt-ibnusina.ac.id

## Abstract

*The purpose of this study is to understand the influence between motivation and discipline with employees performance in PT Antony Teknika Sigmaweld. As understood that employees are company's asset therefore improving employees performance will lead to improvement of company's productivity. There are two elements or variables which are believed to influence employees performance. These variables are motivation, and discipline, while employees' performance becomes dependent variable. To obtain the required data, the observer used some methods such as interviews, observations and distributing the questionnaires. The questionnaires were made based on the two independent variables and one dependent variable. There were 80 employees selected as respondents to fill in the questionnaires, and the data obtained were analyzed using SPSS program. Tests were made using statistical methods i.e. normality test, t-test, F-test, linear regression equation and coefficients determination. The results obtained from the statistical analysis gives the conclusion and proves that there was significant correlation between the motivation and discipline with employees performance either partially or simultaneously. This was shown in t test and F test results, which showed the correlations between independent variables with the dependent one, and coefficient determination showed the value of adjusted R square of 0.816 or 81.6%, which means that the influence of motivation and discipline toward employees performance is very strong or significant, with the percentage of 81.6%.*

**Keywords:** *Motivation; Discipline; Employees performance; Productivity.*

## Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Antony Teknika Sigmaweld. Sebagaimana diketahui bahwa karyawan adalah aset bagi perusahaan sehingga peningkatan kinerja karyawan akan memberikan dampak kenaikan produktivitas perusahaan. Terdapat dua variabel yang dipercaya mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Dua variabel bebas itu adalah motivasi dan disiplin, sedangkan variabel kinerja karyawan merupakan variabel terikatnya. Kemudian untuk memperoleh data yang diperlukan, selama penelitian penulis menggunakan metode wawancara, observasi, dan kuesioner. Kuesioner yang dibuat mengacu pada keempat variabel bebas dan satu variabel terikat itu dibagikan kepada kuesioner. Sebanyak 80 orang karyawan terpilih sebagai responden yang mengisi kuesioner, dan data yang diperoleh melalui kuesioner kemudian dianalisis dengan menggunakan program SPSS. Pengujian yang dilakukan meliputi uji statistik yaitu seperti uji normalitas, uji t, uji F, persamaan regresi dan koefisien determinasi. Hasil yang diperoleh dari uji statistik tersebut kemudian disimpulkan, dan dibuktikan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Hal ini ditunjukkan hasil uji t dan uji F yang menunjukkan adanya hubungan antara variabel-variabel bebas dan variabel terikatnya, dan dengan nilai koefisien determinasi atau nilai *adjusted R square* sebesar 0,816, atau 81,6%, maka hal ini berarti bahwa pengaruh motivasi dan disiplin sangat kuat atau signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persentase sebesar 81,6%.

**Kata Kunci:** *Motivasi; Disiplin; Kinerja karyawan; Produktivitas.*

## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi ataupun perusahaan. Agar aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik, maka perlu pengolahan sumber daya manusia dengan cara yang professional. Karyawan yang berpengetahuan,

trampil, dan berkinerja tinggi, akan menjadi modal utama bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas. Armstrong dan Baron (1998) dalam Wibowo (2017:3) mendefinisikan kinerja sebagai hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan erat dengan tujuan organisasi atau perusahaan. Kinerja yang baik

bukan saja memberikan keuntungan bagi perusahaan tetapi juga kepuasan bagi pelanggan yang menggunakan produk yang dihasilkan atau pelayanan yang diberikan dan pada akhirnya mempunyai dampak yang baik bagi kesejahteraan karyawan. Ada beberapa faktor yang dipercaya mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan dan diantaranya adalah motivasi, disiplin, kepuasan kerja dan iklim perusahaan, yang kemudian diangkat oleh penulis dalam penelitian ini.

Sengaja penulis dalam hal ini mengangkat tema pengaruh motivasi, disiplin, kepuasan kerja dan iklim perusahaan terhadap kinerja karyawan pada PT Antony Teknik Sigmaweld, karena PT Antony Teknik Sigmaweld adalah sebuah perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang training, konsultasi dan sertifikasi manajemen, yang memiliki jaringan dan pasar nasional yang luas sehingga memerlukan karyawan yang berkinerja dengan baik. Dalam penelitian ini penulis mengambil sampling sebanyak 80 responden atau keseluruhan populasi karyawan perusahaan.

Untuk memperoleh data, penulis menggunakan kuesioner yang diberikan kepada responden untuk diisi, kuesioner tersebut terdiri dari butir-butir pertanyaan yang mencakup dua variabel bebas (motivasi dan disiplin) dan satu variabel terikat (kinerja karyawan). Hasil pengumpulan data yang berasal dari kuesioner kemudian dianalisis dengan menggunakan program software SPSS versi 21.

## 2. Kajian Literatur

### 2.1. Pengertian Motivasi

Menurut Robbins (2013:202) bahwa motivasi adalah cara untuk memuaskan dan memenuhi kebutuhan seseorang. Menurut Masrukhin dan Waridin (2006) dalam Walsa dan Ratnasari (2016:2) bahwa motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, termasuk rasa puas dan ikut bertanggung-jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Juniantara dan Riana (2015:3) menyatakan bahwa pentingnya reward dalam kinerja sehari-hari, tugas pekerjaan yang berlebihan, terutama pada saat menentukan hasil pekerjaan yang diberikan, akan mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan dan motivasi karyawan serta menjadi fakta bahwa kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan meningkatnya motivasi. Motivasi menurut Nawawi (2008) dalam Suprihati (2014:2) adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Dalam teori

Herzberg (1996) dalam Wijayanto (2012:151) bahwa motivasi dibagi menjadi dua faktor yaitu faktor motivator (motivasi intrinsik) dan faktor hygiene (motivasi ekstrinsik). Selanjutnya Suprihati (2014:3) menyatakan bahwa motivasi dapat muncul dari dalam individu itu sendiri (motivasi intrinsik) dan dapat pula berasal dari luar (ekstrinsik). Lebih jauh Schulze dan Steyn (2003) dalam Hong dan Waheed (2011) mengungkapkan bahwa untuk mengetahui perilaku pekerja di tempat kerjanya maka manajer dan supervisor perlu mengetahui konsep kebutuhan atau motif yang mendorong para pekerjanya untuk bertindak dan berkinerja.

### 2.2. Pengertian Disiplin

Pengertian disiplin telah banyak dikemukakan oleh pakar manajemen di antaranya adalah Hasibuan (2016:193) mendefinisikan disiplin sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Sutrisno (2014) dalam Supomo dan Nurhayati (2018:133) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang Sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Penjelasan lain tentang disiplin yaitu menurut Simamora (2006) dalam Sukadi (2016:24), yang menyatakan bahwa disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur yang telah ditetapkan. Siswanto (2003) dalam Supomo dan Nurhayati (2018:139) menjelaskan bahwa tujuan melakukan pembinaan disiplin adalah untuk kelangsungan usaha perusahaan, sesuai dengan tujuan yang direncanakan perusahaan.

Menurut Handoko (2010:208) terdapat dua tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Pengertian masing-masing disiplin tersebut sebagaimana dijelaskan di bawah ini:

#### (1) Disiplin preventif

Merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

#### (2) Disiplin korektif

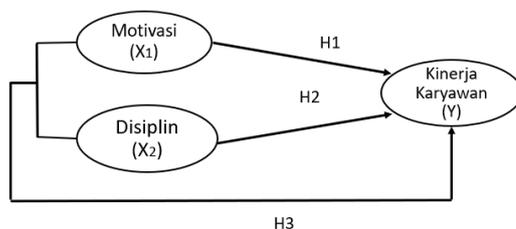
Merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang ada dan mencoba untuk menghindari terjadinya pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman yang disebut sebagai tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*).

### 2.3. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2005) dalam Sulasri dan Suhardi (2017:2) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya, Simanjuntak (2011:1) mendefinisikan kinerja perusahaan sebagai tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Sejalan dengan itu Siagian (2014:166) yang mendefinsikan kinerja sebagai suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tuga sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Wibowo (2017:14) juga menyatakan bahwa untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan, perusahaan atau pimpinan perusahaan perlu mengelola pelaksanaan kinerja dan untuk itu perlu dilakukan pengukuran kinerja atau evaluasi kinerja.

Ratnasari dan Sutjahjo (2017:2) mengungkapkan bahwa kepuasan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Amstrong dan Baron (1998) dalam Wibowo (2017:98), mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: *personal factor*, *leadership factor*, *team factor*, *system factor*, dan *contextual/situational factor*. Lebih jauh lagi Badeni (2013:69) menyatakan bahwa stres dalam bekerja sangat menentukan pencapaian kinerja seorang karyawan. Stres kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, organisasi ataupun kondisi psikis individual yang bersangkutan.

Dengan mengetahui definisi dari variabel yang diangkat sebagai penelitian maka dibuatlah kerangka konseptual pada Gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual.

Kemudian sebagai hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Antony Teknik Sigmaweld.

H2: Diduga terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Antony Teknik Sigmaweld.

H3: Diduga terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Antony Teknik Sigmaweld.

### 3. Metode Penelitian

#### 3.1. Jenis Penelitian

##### (1) Jenis Penelitian

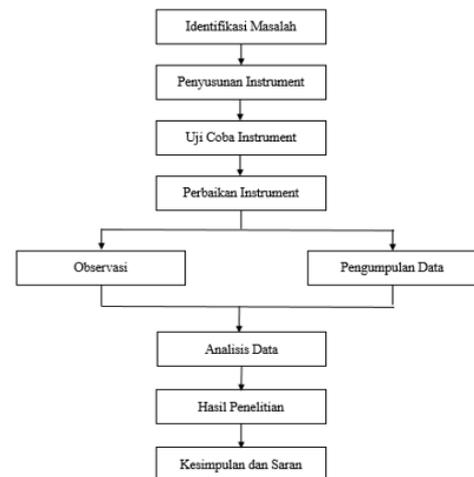
Penelitian ini merupakan penelitian *ex-post facto*, dimana dilakukan penyelidikan secara empiris untuk mengetahui faktor penyebab yang membuat suatu peristiwa terjadi dengan menggunakan logika dasar serta pendekatan kuantitatif (Nazir, 2014:30).

##### (2) Responden Penelitian

Populasi untuk penelitian ini adalah karyawan PT. Antony Teknik Sigmaweld yang berjumlah 80 orang, yang merupakan jumlah keseluruhan karyawan perusahaan yang diminta kesediaannya mengisi kuesioner sebagai alat ukur kuantitatif dari penelitian ini.

##### (3) Langkah-langkah Penelitian

Langkah-langkah penelitian dilakukan sebagaimana tergambar dalam *flowchart* atau kerangka operasional berikut:



Gambar 2. Kerangka Operasional

Dari gambar di atas dapat dijabarkan bahwa langkah-langkah yang diambil sebelum dan sesudah melakukan penelitian adalah sebagai berikut: Tahap identifikasi masalah, tahap penyusunan dan uji coba instrumen, tahap pengumpulan data, analisis data, dan hasil penelitian.

#### 3.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan untuk penelitian ini adalah metode kuesioner dan dokumentasi atau arsip. Metode kuesioner digunakan untuk mendapatkan data variabel motivasi, disiplin dan kinerja karyawan. Kuesioner sendiri adalah teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan dilakukannya analisis terhadap sikap-sikap, perilaku,

keyakinan dan karakteristik responden. Sedangkan untuk mengukur karakteristik-karakteristik ini digunakan skala Likert dalam kuesioner tersebut. Dengan menggunakan skala Likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi variabel dimensi, kemudian diolah lagi menjadi indikator dan sub-indikator yang kemudian diukur. Sub-indikator inilah yang menjadi tolok ukur untuk membuat pertanyaan yang kemudian dijawab oleh responden (Nazir, 2014:35).

Bahan penelitian merupakan instrumen angket (kuesioner) yang diberikan kepada 80 orang responden. Angket tersebut terdiri dari tiga jenis pertanyaan dengan komposisi masing-masing pertanyaan: masing-masing 10 pertanyaan mengenai motivasi dan disiplin dan 12 pertanyaan mengenai kinerja karyawan. Selain data-data primer yang didapat selama penelitian, peneliti juga mempelajari data-data sekunder yang berasal dari tesis-tesis, jurnal-jurnal dan bahan pustaka lainnya.

3.3. Teknik Analisis Data

Langkah-langkah teknik analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

- (1) Uji normalitas
- (2) Uji hipotesis t (*t test*)
- (3) Uji hipotesis F (*F test*)
- (4) Persamaan regresi
- (5) Koefisien determinasi (*R square*)

Pengujian-pengujian di atas dapat dilihat pada bagian Hasil dan Pembahasan di bawah.

4. Hasil dan Pembahasan

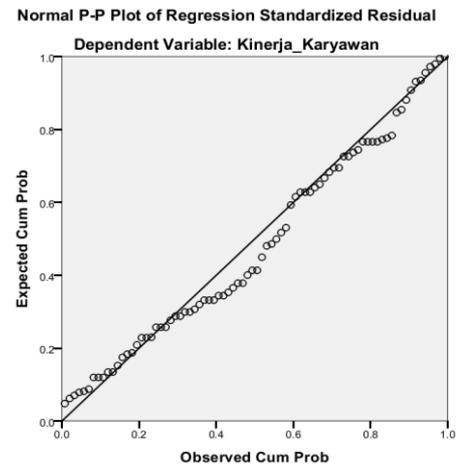
4.1 Hasil Pengujian

Data yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada responden kemudian dikumpulkan dan diolah dengan menggunakan program SPSS sehingga menghasilkan pengujian seperti uji normalitas, *t test*, *F test* atau ANOVA, regresi linear berganda dan koefisien determinasi (*R square*). *T test* digunakan untuk menguji apakah secara parsial masing-masing variabel bebas yaitu motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan *F test* akan memberikan indikasi apakah ada pengaruh antara variabel-variabel bebas (motivasi dan disiplin) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Sedangkan persamaan regresi digunakan untuk mencari nilai konstanta dan nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Koefisien determinasi atau *R square* digunakan untuk memperoleh besarnya variasi dan keeratan hubungan atau ada tidaknya hubungan antara variabel-variabel bebas dengan variabel

terikatnya, yang akan dijelaskan selanjutnya oleh gambar dan tabel-tabel di bawah.

Berikut ini adalah gambar dan tabel-tabel yang digunakan untuk meneliti hubungan dan pengaruh antar variabel, ataupun antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikatnya. Dari gambar grafik di bawah (Gambar 2) dapat diketahui bahwa titik-titik penyebaran ada di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal sehingga nilai residual tersebut dapat dikatakan terdistribusi normal.



Gambar 2. Grafik Normal P-P Plot of Regression

Tabel 1. Hasil *t test* (Coefficients)

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	5.476	2.207		2.482	.015
Motivasi	.883	.076	.749	11.665	.000
Disiplin	.202	.060	.215	3.350	.001

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Tabel 2. Hasil *F test* (ANOVA)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	308.170	2	154.085	176.083	.000
Residual	67.380	77	.875		
Total	375.550	79			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Tabel 3. Regresi Linear (Model Summary)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906	.821	.816	.935

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Dari hasil olahan data tersebut di atas kemudian dibuatkan analisis atau bahasan yang nantinya akan digunakan dalam kesimpulan penelitian.

## 4.2 Pembahasan

### 4.2.1 Secara parsial

Secara parsial diperoleh sesuai dengan Tabel 1 (Hasil *t test*) adalah sebagai berikut:

- (1) Hasil pengujian hipotesis H1 membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh bahwa nilai signifikansi hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan *t* hasil sebesar 11,665 lebih besar dari nilai *t* tabel sebesar 1,990. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan.
- (2) Hasil pengujian hipotesis H2 membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh bahwa nilai signifikansi hasil sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 dan *t* hasil sebesar 3,350 lebih besar dari nilai *t* tabel sebesar 1,972. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi terdapat pengaruh positif antara disiplin terhadap kinerja karyawan.

### 4.2.2 Secara simultan atau bersama-sama.

Secara simultan diperoleh sesuai dengan Tabel 2 (Hasil *F test*) adalah:

Hasil pengujian hipotesis H3 membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara iklim perusahaan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai *F* hasil atau hitung sebesar 176,083 lebih besar dari nilai *F* tabel sebesar 3,11. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi terdapat pengaruh positif antara motivasi dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

### 4.2.3 Persamaan regresi atau koefisien regresi

Sedangkan persamaan regresi atau koefisien regresi (lihat Tabel 1, *Unstandardized Coefficients B*) yang di dapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 5,476 + 0,883 X_1 + 0,202 X_2$$

Hal ini berarti bahwa nilai konstanta persamaan 5,476, nilai koefisien regresi variabel motivasi ( $X_1$ ) +0,883, nilai koefisien regresi disiplin ( $X_2$ ) +0,202.

### 4.2.4 Koefisien determinasi atau *R square*

Dari hasil pengolahan Tabel 3 di atas, diperoleh nilai *Adjusted R square* (koefisien determinasi) sebesar 0,816 yaitu cukup signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya variasi yang memberikan pengaruh bersama-sama antara memotivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 81,6% sedangkan sisanya sebesar 18,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Hubungan antara variabel-variabel bebas (motivasi, dan disiplin) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) dianggap erat karena nilai *R* (korelasi berganda) = 0,906 atau mendekati 1.

## 5. Kesimpulan dan Saran

### 5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- (1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Antony Teknik Sigmaweld.
- (2) Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Antony Teknik Sigmaweld.
- (3) Motivasi dan disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan, dan bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Antony Teknik Sigmaweld.

### 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

- (1) Pengembangan penelitian ini oleh praktisi dan akademisi dapat dikembangkan dengan menambahkan proses-proses peningkatan kinerja perusahaan dan bukti-bukti empiris yang lain.
- (2) Penelitian-penelitian lanjutan dapat dilakukan di perusahaan-perusahaan lain yang sejenis untuk memperoleh benchmarking trend dari penelitian ini.
- (3) Manajer-manajer perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menggunakan variabel-variabel bebas di atas sehingga terjadi peningkatan dan perbaikan produktivitas perusahaan.
- (4) Perusahaan dapat memantau *key performance indicator* dari kinerja karyawan dan menetapkan perbaikan sasaran-sasarannya.
- (5) Penelitian dapat dikembangkan dengan menggunakan variabel-variabel lain yang diduga mempunyai hubungan dengan peningkatan kinerja karyawan.

### Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih diberikan kepada manajemen PT Antony Teknik Sigmaweld yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti dalam rangka mendapatkan data dan

sumber penelitian. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada civitas program studi Teknik Industri, Sekolah Tinggi Teknik Ibnu Sina atas bimbingan dan bantuan moril dalam menyelesaikan penelitian ini.

### Daftar Pustaka

- Badeni, (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Bianca, A., Susihono W. (2012). *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Spektrum Industri, Volume. 10, No. 2.
- Gathungu, James, Wachira, H.W. (2013). Job Satisfaction Factors that Influence the Performance of Secondary School Principals in their Administrative Functions in Mombasa District, Kenya. *International Journal of Education and Research*. Vol. 1 No 2, pp. 257-270.
- Hasibuan, M.S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-20. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juniantara, I.W., Riana, I.G. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. *E-jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 4.09, ISSN: 2337, hal: 611-628.
- Nazir, M. 2014. *Metode Penelitian*. Cetakan 10. Bogor. Ghalia Indonesia.
- Ratnasari, S.L. Sutjahjo, G. (2017). Kompensasi, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PEB. *Jurnal Manajemen Bisnis (MEBIS)*. Prodi Manajemen. Universitas Pembangunan Nasional Veteran. ISSN(e): 2599-283X, pp. 71-75.
- Robbins, S.P., Judge, T.A. (2013). *Organizational Behaviour*. 15th Edition. USA: Pearson Education.
- Siagian, S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-20. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P.J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.
- Sulasri D., Suhardi. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau. *Ejournal Universitas Putera Batam*.
- Sukadi. (2016). Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Al-Huda 1, Karangpandan. *Tesis*. IAIN Surakarta.
- Supomo, R. Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia - untuk Mahasiswa dan Umum*. Bandung: Yrama Widya.
- Suprihati. (2014). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen. *Jurnal Paradigma*. Vol. 12. No.1.
- Syarif, D. (2015). *Teori-Teori Manajemen dan Organisasi – Iklim Organisasi*. <http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com/2015/12/iklim-organisasi.html> [11 Desember 2015].
- Hong, T. Waheed, A. 2011. Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in the Malaysian retail Sector: The mediating effect of love of Money. Sunway University, School of Business 5. Jalan Universiti, Bandar Sunway 461:50. Petaling Jaya, Selangaor, Malaysia, *Asian Academi of Management Jurnal Vol. 16., No. 1. pp. 73-94*.
- Walsa, E. Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam. *Jurnal EKSEKUTIF*, Vol. 13, No. 1. Hal 97-111.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi ke-5. Cetakan ke-12. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wijayanto, D. (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Gramedia.