

# Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Bina Niaga Cabang Pekanbaru

LILI ERTI<sup>1</sup>; MURNAWATI<sup>2</sup>; TASRIL<sup>3</sup>

Universitas Lancang Kuning  
Jln. Yos Sudarso Km 08 Rumbai Telp. (0761) 52581 Fax. (0761) 52581  
E-mail : Murnawati@gmail.com

Submit : 2022-06-22

Review : 2022-09-15

Publish : 2022-10-26

**Abstract:** This study aims to determine and analyze the effect of work motivation and work discipline on the performance of employees of PT. Citra Bina Niaga Pekanbaru Branch. Data collection method using Questionnaire. The samples taken in this study were all employees of PT. Citra Bina Niaga Pekanbaru Branch in 2017 as many as 45 respondents. In analyzing the data used descriptive quantitative analysis and multiple linear regression analysis. The results showed that work motivation and work discipline had a strong relationship with the performance of PT. Citra Bina Niaga Pekanbaru Branch.

**Keywords:** *work motivation, work discipline and work performance.*

Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan baik itu perusahaan milik Negara maupun perusahaan swasta. Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan serta berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan hal utama dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan apa yang telah direncanakan. Maka hal itu perlu adanya perencanaan sumber daya manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat terwujud melalui adanya penyesuaian. Seperti peningkatan kinerja dan pengalaman kerja yang baik. Sehingga setiap karyawan dapat memberikan suatu kinerja yang baik bagi perusahaan serta sadar akan tugas dan kewajibannya.

Setiap perusahaan akan selalu mengharapkan atau membutuhkan karyawan yang potensial, berpengetahuan dan mempunyai keterampilan serta mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Guna meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi yang besar dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

Karyawan adalah asset utama perusahaan dalam menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam organisasi perusahaan. Karyawan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan, walaupun perusahaan memiliki mesin yang canggih, tanpa adanya sumberdaya manusia atau karyawan perusahaan tidak akan dapat berjalan sama sekali. Tetapi dengan adanya karyawan perusahaan akan tetap mendapatkan hasil yang diinginkan dengan kinerja yang bagus yang dimiliki oleh karyawan.

Untuk selalu menjaga kinerja karyawan yang terkadang sering menurun dikarenakan kejenuhan, kelelahan, kebosanan, stress kerja dan sebagainya maka perusahaan dapat memperhatikan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti pemberian motivasi dan pengawasan kedisiplinan karyawan, yang sangat diharapkan oleh perusahaan dalam hal mencapai tujuan perusahaan, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Kedisiplinan merupakan hal yang sangat berpengaruh kuat dalam komitmen perusahaan mencapai tujuan dengan prestasi kerja yang tinggi.

Motivasi merupakan satu pendorong dari dalam hati seseorang untuk

melakukan atau mencapai sesuatu tujuan. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup.

Motivasi yang diberikan pada setiap karyawan yang merata dan terus-menerus akan dapat memberikan suatu dorongan kepada karyawan untuk bekerja dengan sadar akan tugas dan kewajiban serta menjunjung tinggi tujuan perusahaan sebagai kepentingan bersama. Sehingga dengan motivasi perusahaan diharapkan memperoleh kontribusi yang baik dari kinerja karyawan, karna tujuan perusahaan adalah tujuan bersama.

Disiplin adalah sikap kewajiban dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin dapat dikembangkan melalui suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu, tenaga dan biaya.

Kedisiplinan merupakan langkah-langkah yang digunakan perusahaan untuk menjaga konsistensi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan agar berjalan sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Sedangkan disiplin merupakan kesanggupan untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundangan dan atau peraturan kedisiplinan yang bila tidak ditaati maupun dilanggar dapat dikenai atau diberi hukuman sesuai dengan kesalahan yang dilakukan.

PT. Citra Bina Niaga cabang pekanbaru adalah merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang distributor Semen Holcim pada area pekanbaru dan sekitarnya. Karyawan PT. Citra Bina Niaga cabang Pekanbaru sudah melalui proses seleksi dan telah mempunyai berbagai kemampuan tambahan yang didapatkan training dari dalam maupun diluar perusahaan, akan tetapi training saja tidak cukup jika tidak disertai oleh disiplin yang baik dalam bekerja maupun sikap konsisten dalam

mempertahankan performa kinerja dalam melaksanakan tugasnya.

Karyawan pada PT. Citra Bina Niaga cabang pekanbaru tidak begitu disiplin, sehingga kinerja karyawan dalam bekerja menjadi terpengaruh akibat karyawan tersebut tidak disiplin. Seperti karyawan datang terlambat ke kantor, akibatnya target yang seharusnya bisa didapat dengan cepat menjadi agak lama pemenuhannya akibat karyawan datang ke kantor tidak tepat waktu atau sering terlambat. Karyawan sering izin mendadak tanpa ada konfirmasi di jauh-jauh hari juga mengakibatkan proses penyelesaian pekerjaan menjadi terganggu. Dikarenakan sang karyawan tidak hadir. Para karyawan juga sering tidak memakai seragam sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan disaat sudah keluar dari kantor mereka melapas kartu tanda pengenal karyawan. Yang itu merupakan cerminan dari reputasi perusahaan. Identitas perusahaan yang harus mereka pegang teguh sebagai karyawan.

Dan juga ketika karyawan diberi sebuah tanggung jawab yang harus diselesaikan hari itu juga, karyawan sering tidak bisa melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, seperti ketika harus mengirim barang/produk ke toko-toko yang dijadwalkan pada hari ini tetapi baru dikirimnya keesok harinya, dikarenakan karyawan kurang tanggung jawab atas apa yang telah atasan percayakan kepada mereka. Hal ini dikarenakan kurangnya motivasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Pelaksanaan disiplin kerja haruslah selalu dikelola dengan baik oleh manajemen dikarenakan bila kedisiplinan karyawan menurun maka akan berpengaruh pada pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Untuk menjaga hal itu perusahaan juga harus memperhatikan mengenai kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab yang di berikan kepadanya dalam suatu periode tertentu.

Kinerja karyawan harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan. Apabila karyawan melakukan pekerjaannya kurang baik maka perusahaan akan mendapatkan hasil yang tidak bagus dan sebaliknya jika karyawan bekerja dengan baik maka perusahaan akan mendapatkan hasil yang baik juga sesuai standar yang ada. Perusahaan akan mendapat hasil yang memuaskan, karena semua sesuai dengan target yang akan dicapai.

Terdapat data mengenai jumlah karyawan, jumlah hari kerja pertahun, jumlah hari kerja seluruh karyawan, total absen dan persentase jumlah absen karyawan untuk lima tahun terakhir sejak dapat dilihat adanya peningkatan jumlah karyawan, jumlah hari kerja pertahun, jumlah hari kerja seluruh karyawan, dan total absen pertahun, serta presentase jumlah absen karyawan 5 (lima) tahun terakhir sejak tahun 2017 hingga tahun 2021.

Untuk tahun 2017 jumlah karyawan di PT. Citra Bina Niaga cabang pekanbaru tercatat sebanyak 40 orang karyawan, pada tahun 2018 tercatat sebanyak 40 orang karyawan dan pada tahun 2019 meningkat menjadi 41 orang karyawan, begitu pula pada tahun 2020 meningkat lagi menjadi 43 orang karyawan, untuk tahun 2021 hingga desember tercatat sebanyak 45 karyawan.

Jumlah absen pun mengalami peningkatan dari tahun ke tahun sebagaimana yang dapat dilihat pada tabel di atas bahwa pada tahun 2017 mengikuti dengan banyaknya karyawan sebanyak 40 orang jumlah absen sebanyak 240 hari

pertahun, dan pada tahun 2018 banyak karyawan 40 orang jumlah absen meningkat menjadi 280 hari pertahun, lalu pada tahun 2019 banyaknya karyawan sebanyak 41 orang jumlah absen menurun dari tahun sebelumnya menjadi 246 hari pertahun, berikut pada tahun 2020 banyak karyawan 43 orang jumlah absen meningkat dari tahun sebelumnya menjadi 301 hari pertahun, selanjutnya untuk tahun 2021 hingga bulan desember saja dengan jumlah karyawan sebanyak 45 orang jumlah absen sebanyak 360 hari.

Persentase (%) jumlah absen karyawan pun dapat dilihat pada tabel di atas yaitu untuk tahun 2017 sebesar 2,1 persen, lalu tahun 2018 meningkat menjadi sebesar 2,5 persen, berikut pada tahun 2019 mengalami penurunan absen dari tahun sebelumnya sebesar 2,2 persen, selanjutnya pada tahun 2020 naik menjadi 2,5 persen, lalu pada tahun 2021 hingga bulan desember besarnya absen karyawan sebesar 2,9 persen. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin yang dilakukan oleh karyawan PT. Citra Bina Niaga cabang pekanbaru menunjukkan disiplin yang kurang baik.

Untuk mengupayakan agar pegawai termotivasi agar dapat mencapai hasil kerja yang optimal, maka perusahaan memberikan insentif kepada pegawai. Permasalahan yang terjadi pada PT. Citra Bina Niaga Cabang pekanbaru dalam pemberian insentif yaitu kurangnya perhatian dari pimpinan terhadap pemberian insentif kepada karyawan, hal ini dapat dilihat dari minimnya pemberian uang lembur yang diberikan oleh perusahaan yaitu sebesar Rp 4000,- perjam berikut jumlah insentif yang diberikan kepada karyawan bahwa kurang semangatnya karyawan untuk mengerjakan pekerjaan diluar jam kerja. Dikarenakan terlalu minimnya uang lembur yang diberikan oleh perusahaan yang mengakibatkan kinerja karyawan cenderung mengalami penurunan.

Dapat dilihat kinerja karyawan melalui tingkat produktivitas karyawan,

bahwa presentase pencapaian pendistribusian antara target dan realisasi selalu mengalami selisih setiap tahunnya begitu juga dengan kinerja karyawan. Pada tahun 2017 memiliki 525 ton target distribusi dan yang realisasi hanya sebanyak 395 ton maka dari realisasi tersebut dapat dilihat rata-rata kinerja sebesar 9,87ton untuk masing-masing karyawan dengan presentase realisasi sebesar 75%. Pada tahun 2018 memiliki target 709 ton dan yang terealisasi sebanyak 503 ton maka rata-rata kinerja karyawan sebanyak 12,57 ton dengan presentase 71% dari target yang ditentukan. Pada tahun 2019 memiliki target 818 ton dan yang realisasi sebanyak 609 ton maka dapat dilihat kinerja karyawan sebesar 14,85 ton dengan presentase sebesar 74 %. Pada tahun selanjutnya 2020 dengan target 818 ton yang realisasi sebanyak 560 ton mengalami penurunan pencapaian yang begitu drastis menjadi 68% dengan rata-rata kinerja sebanyak 13 ton per karyawan. Dan pada tahun 2021 dengan target 830 ton perusahaan mengalami kenaikan pencapaian dari tahun sebelumnya yaitu 620 ton rata-rata kinerja sebanyak 13,77 ton per karyawan dengan presentase pencapaian sebesar 75%.

Maka dapat dilihat dari tabel 1.3 yang hasilnya kurang memuaskan hal ini berdampak pada tujuan perusahaan. Tujuan adalah hal yang harus dicapai dalam suatu pekerjaan maka dapat diketahui sejauh mana perusahaan itu berkembang. Dari data diatas maka dapat dilihat bahwa rata-rata kinerja karyawan dari tahun ke tahun tidak pernah mencapai target yang telah direncanakan oleh perusahaan. Dengan demikian akan berpengaruh terhadap standar kerja karyawan yang sebagaimana telah di tentukan perusahaan dengan harapan dapat meningkatkan kinerja perusahaan, jika hal ini tidak segera dirubah maka reputasi perusahaan akan menurun bahkan rugi besar-besaran yang juga berdampak tidak akan ada promosi jabatan bagi karyawan yang disebabkan

standar kerja tidak sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

### **Kinerja**

Torang (2013).menyatakan Kinerja adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau kelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Ada beberapa indikator kinerja menurut Nurmansyah (2010;186) yaitu: Motif. Motif merupakan pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, pengakuan, menetapkan tujuan yang menantang, menetapkan standar yang terjangkau, meminta umpan balik memberikan kebebasan melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan. Sarana. Sarana atau alat merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai suatu tujuan. Kompetensi. Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kesempatan. Kesempatan harus diberikan kepada seseorang agar mereka dapat menunjukkan prestasi kerjanya. Ada dua faktor yang menyebabkan kurangnya kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan mencapai kemampuan yang memenuhi syarat. Standar. Standar merupakan suatu ukuran suatu tujuan dapat dicapai. Tanpa standar tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan dapat dicapai. Kinerja seseorang dapat dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang telah ditentukan atau yang telah disepakati bersama antara atasan dan bawahan. Umpan balik. Umpan balik merupakan masukan yang

dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan penelitiann terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan.

### **Motivasi**

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan. Motivasi bukanlah suatu yang dapat diamati, tetapi dapat disimpulkan ada karena suatu perilikuyang tampak pada setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang itu didorong oleh suatu kekuatan pendorong yang disebut dengan motivasi. Motivasi merupakan suatu tugas yang komplek dan sulit, hal ini merupakan suatu sistem hubungan antara beberapa variabel didalam dan diluar organisasi, hingga kita tidak dapat menharapkan suatu jawaban yang cepat dan gambling terhadap masalah-masalah yang berkenaan dengan motivasi.

Motivasi adalah daya pengerak perorangan untuk bertindak karena orang tersebut ingin melakukannya. Jika orang dipaksa, mereka hanya bereaksi terhadap paksaan itu. Mereka bertindak karena mereka merasa bahwa harus melakukannya. Akan tetapi jika mereka termotivasi mereka akan membuat pilihan positif untuk melakukan sesuatu karena mereka memandang tindakan ini berfaedah bagi dirinya, Nurmansyah (2010).

Motivasi seseorang dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, misalnya Yunus dalam Torang (2013), mengemukakan 10 (sepuluh) faktor yang dapat mempengaruhi kerja individu yaitu: Rasa aman; Kesempatan untuk maju; Tipe pekerjaan sesuai dengan latarbelakang pendidikan, pengalaman, bakat dan minat; Upah layak; Pimpinan; Kondisi kerja; Fasilitas.

### **Disiplin**

Nurmansyah (2011), menyatakan disiplin adalah tindakan manajemen yang melaksanakan agar sikap dan perilaku serta perbuatan karyawan sesuai dengan peraturan dan standar organisasi. Disiplin juga dapat dikatakan sebagai suatu sikap dan perilaku serta perbuatan karyawan sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Nurmansyah (2010), menyatakan Faktor-faktor yang dapat menjunjung kedisiplinan adalah sebagai berikut:

1. Adanya ketegasan bagi setiap pelanggar disiplin.
2. Adanya ancaman/sanksi yang diberikan kepada setiap pelanggar disiplin.
3. Memperhatikan tingkat kesejahteraan.
4. Adanya partisipasi dari karyawan.
5. Adanya keteladanan dari pimpinan perusahaan.
6. Menunjang tujuan perusahaan serta sesuai dengan kemampuan karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Motivasi sangat penting dalam mengerakkan orang dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa motivasi pegawai tidak akan merasa bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, sehingga tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Robbin dan Judge dalam Nurmansyah (2016) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Rivai dalam Nurmansyah (2016) menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Mangkunegara (2013), menyatakan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah salah satunya yaitu faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadsapi situasi kerja. Motivasi

merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi motivasi berpengaruh dalam kinerja karyawan.

Mathis dan Jackson (Khaerul;2011), menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu salah satunya motivasi. Steers (Sutrisno;2009) menyatakan tingkat motivasi kerja mempengaruhi prestasi kerja / kinerja. Solihin (2009) menyatakan motivasi dimanfaatkan sebagai pendorong kinerja untuk mendapatkan input yang baik dari karyawan untuk perusahaan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Suparno dan Sudarwati (2014) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen” dengan kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

Kemudian hasil penelitian dari Hapid dan Acep Rochnat Sunarwan (2014) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Financia Multi Finance Palopo” menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

Serta hasil penelitian dari SL. Triyaningsih (2014) “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta” menyatakan bahwa motivasi secara positif berpengaruh terhadap kinerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Rivai dan Sagala (Nurmansyah;2016), menyatakan bahwa disiplin mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Simanjuntak (Nurmansyah;2016) menyatakan bahwa kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kompetensi, disiplin kerja, etos kerja,

motivasi kerja, sikap, lingkungan kerja, peralatan dan teknologi dan kepemimpinan.

Sinungan (2014) menyatakan disiplin mempunyai peran sentral dalam membentuk pola kerja dan kinerja kerja. Rivai dan Sagala (Nurmansyah;2016) menyatakan bahwa disiplin mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Wirawan (2009) menyatakan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja kerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari M.Yusuf dan DB Paranoan serta Margono (2014) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Kantor Dinas Kesehatan Sangata Kabupaten Kutai Timur” menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kemudian dari hasil penelitian Hapid dan Acep Rochmat Sunarwan (2014) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Financia Multi Finance Palopo” menyatakan bahwa disiplin mempengaruhi kinerja karyawan. Serta hasil dari penelitian Sudarmo dan Hendika Swasti Lukita “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan” menyatakan bahwa disiplin mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Kerja**

Atkinson (Nurmansyah;2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Mathis dan Jackson (Nurmansyah;2016) menyatakan bahwa semakin kompeten kemampuan dan motivasi dalam diri pegawai akan mempengaruhi tingkat pencapaian hasil kinerja pegawai. Robbins (Nurmansyah;2016) menyatakan bahwa kinerja pegawai sangat tergantung

pada dua faktor yaitu kemampuan dan motivasi. Nurmansyah (2016) menyatakan kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja.

Simanjuntak (Nurmansyah:2016) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Kalidri (2014) (Nurmansyah;2016) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Pemulang” menyatakan bahwa terdapat Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Kemudian hasil penelitian dari SL. Triyaningsih (2014) dengan judul “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta” menyatakan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Serta hasil penelitian dari Hapid dan Acep Rochnat Sunarwan (2014) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Financia Multi Finance Palopo” menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Merujuk kepada adanya peningkatan jumlah karyawan, absensi dan rata-rata jumlah absensi karyawan untuk lima tahun terakhir sejak tahun 2017 hingga 2021 pada PT. Citra Bina Niaga yang menyebabkan standar pencapaian dan tujuan perusahaan tidak tercapai. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih lanjut dengan judul “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.CITRA BINA NIAGA CABANG PEKANBARU”

## **METODE**

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah motivasi kerja,

disiplin kerja dan kinerja kerja karyawan PT. Citra Bina Niaga Cabang Pekanbaru.

Populasi penelitian ini ialah seluruh karyawan PT. Citra Bina Niaga Cabang Pekanbaru yang berjumlah 45 orang. Sedangkan sampel penelitian ini diambil seluruhnya dari populasi yaitu berjumlah 45 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus yaitu seluruh populasi menjadi sampel penelitian, yaitu seluruh karyawan yang berjumlah 45 orang.

Data yang dikumpulkan dan diolah dari hasil menggunakan angket atau kuesioner berupa pertanyaan terhadap responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Data yang dikumpulkan atau diperoleh dari perusahaan yang ada hubungannya dengan penelitian ini, seperti jumlah tenaga kerja/karyawan, profil perusahaan, struktur organisasi perusahaan, tata kerja dan lain sebagainya.

Untuk melakukan analisis data dari penelitian ini, analisis data yang digunakan adalah data kualitatif dan kuantitatif. Untuk analisis data kualitatif penulis menggunakan teknik analisis deskriptif yang digunakan untuk menganalisis kinerja karyawan. Selanjutnya dihubungkan dengan teori-teori yang ada. Analisis kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka. Dalam dal ini alat analisisnya adalah model regresi linier berganda.

Regresi linear berganda ditujukan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan cara ini akan diketahui besarnya perubahan pada setiap variabel bebas. Sebelum dilakukan analisis regresi terlebih dahulu dilakukan uji kualitas instrument penelitian dan uji asumsi klasik yang diolah menggunakan program SPSS (*Statistical Program Society Science*) versi 17 for windows.

## **HASIL**

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS 17,00 diperoleh Koefisien-koefisien pada persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

Hubungan motivasi dan disiplin terhadap kinerja PT. Citra Bina Niaga Cabang Pekanbaru dengan persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan;

Y = Kinerja Pegawai

a = konstanta

X<sub>1</sub> = Disiplin

X<sub>2</sub> = Motivasi

Dari hasil penelitian maka diperoleh persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan (a) = -0,182 artinya jika variabel independen yaitu Motivasi Kerja(X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja(X<sub>2</sub>) dengan asumsi jika motivasi kerja dan disiplin kerja bernilai nol (0) maka nilai kinerja(Y) sebesar -0.182
2. Berdasarkan regresi nilai koefisien Motivasi Kerja(X<sub>1</sub>) sebesar 0,340 artinya bahwa apabila motivasi kerja (X<sub>1</sub>) dinaikkan satu-satuannya, maka kinerja (Y) akan naik sebesar 0,340 satuannya.
3. Berdasarkan regresi nilai koefisien disiplin kerja(X<sub>2</sub>) sebesar 0,699 artinya bahwa apabila disiplin kerja (X<sub>2</sub>) dinaikkan satu-satuannya maka kinerja akan naik sebesar 0.699 satuannya.

Koefisien Determinasi Menunjukkan seberapa besar variasi variabel tidak bebas dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebas sebesar 0,640 atau 64,0% sedangkan sisanya 36,0% dijelaskan variabel lain diluar dari variabel yang diteliti. Serta diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,810 atau 81,0% artinya hubungan antara hubungan antara variabel motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan dalam kategori kuat. Nilai R square (R<sup>2</sup>) menjelaskan seberapa besar hasil variasi dependen yang disebabkan oleh independen, dari hasil perhitungan diperoleh R<sup>2</sup> sebesar 0,657 atau 65,7% hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap dependen sebesar 65,7% sedangkan sisanya 34,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas secara individual. Agar hasil perhitungan koefisien korelasi dapat diketahui signifikan / tidak signifikan maka hasil perhitungan dari statistic uji t (t hitung) tersebut selanjutnya dibandingkan dengan t tabel.

Tingkat signifikannya yaitu 5% (α=0,05) dengan uji dua pihak dan derajat kebebasannya (dk=n-2), artinya jika hipotesis nol ditolak dengan taraf kepercayaan 95% maka kemungkinan bahwa hasil dari penarikan kesimpulan mempunyai kebenaran 95% dan hal ini menunjukkan adanya hubungan (korelasi) yang meyakinkan (signifikan) antara dua variabel tersebut.

Untuk mengetahui ditolak atau tidaknya dinyatakan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika t hitung > t tabel maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima artinya antara variabel X berpengaruh signifikan terhadap Y.
2. Jika t hitung < t tabel maka H<sub>0</sub> tidak tolak dan H<sub>1</sub> ditolak artinya antara variabel X tidak berpengaruh signifikan terhadap Y.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai t statistic dengan t tabel pada alpha 5% dan degree of freedom (df) = 45-2= 43 yaitu sebesar 1.681. berdasarkan tabel 5.31 nilai t<sub>hitung</sub> (X<sub>1</sub>) sebesar 2,570 dan t<sub>tabel</sub> sebesar 1.681 sehingga t hitung (X<sub>1</sub>) > t tabel (2,570 > 1,681) pada α = 5% dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) PT. Citra Bina Niaga Cabang Pekanbaru. Sedangkan nilai t hitung (X<sub>2</sub>) sebesar 4.025 dan t tabel 1,681 sehingga t hitung (X<sub>2</sub>) > t tabel (4,025 > 1,681) pada α = 5% dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) PT. Citra Bina Niaga Cabang Pekanbaru.

Untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan pada tingkat signifikansi 5%

digunakan uji F. dimana nilai F-hitung akan dibandingkan dengan nilai F-tabel dimana suatu model dinilai layak apabila nilai F-hitung lebih besar dari nilai F-tabel dan nilai  $Sig/P < \alpha$

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara bersama. Rumus mencari F tabel sebagai berikut

$Df1=k-1$

$Df2=n-k$

Dimana:

K : adalah jumlah variabel (bebas dan terikat)

N : adalah jumlah sampel yang diteliti

Maka didapat F tabel sebesar 3.20. Jika nilai F hitung  $< f$  tabel artinya variabel bebas secara bersama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas dan sebaliknya.  $H_0$ ; variabel motivasi dan disiplin secara bersama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

$H_1$  : variabel motivasi dan disiplin secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Hasil uji ANOVA menunjukkan nilai F-hitung sebesar 40.146 dengan signifikansi 0.000 karena probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja.

F hitung = 40.146  $>$  Ftabel 3,20 artinya semua variabel bebas (motivasi dan disiplin) secara bersama berpengaruh terhadap variabel kinerja.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Bina Niaga cabang Pekanbaru.**

Rivai dalam Nurmansyah (2016) menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Mangkunegara (2013), menyatakan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah salah satunya yaitu faktor motivasi.  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi

memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

Dari hasil penelitian didapat nilai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja yaitu sebesar 0,34 atau sebesar 34% serta Dari hasil Uji t pengujian hipotesa dilakukan dengan membandingkan t statistic dengan t tabel pada alpha 5% dan degree of freedom (df) = 45-2= 43 yaitu sebesar 1.681. berdasarkan tabel 5.31 nilai  $t_{hitung}$  ( $X_1$ ) sebesar 2,570 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1.681 sehingga  $t_{hitung} (X_1) > t_{tabel}$  (2,570  $>$  1,681) pada  $\alpha = 5\%$  dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan secara persial terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) PT. Citra Bina Niaga Cabang Pekanbaru.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan telah dikemukakan dalam hasil penelitaian Marsono (2013). dengan judul "Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Satwiga Mustika Naga Contractor)". Hasil penelitiannya yaitu Motivasi memberi konstribusi positif terhadap kinerja karyawan PT. Satwiga Mus-tika Naga Contractor, motivasi kerja akan memberikan sesuatu yang terbaik bagi karyawan itu sendiri dan perusahaan baik waktu maupun tenaga demi tercapainya target yang diinginkan. serta hasil penelitian dari Suparno dan Sudarwati (2014) "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen" dengan kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan teori, hasil penelitian dan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang digunakan dalam penelitian yang menyatakan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja kerja karyawan PT. Citra Bina Niaga cabang pekanbaru.

### **Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Citra Bina Niaga cabang Pekanbaru.**

Terry (Sutrisno;2009) menyatakan

bahwa disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Simanjuntak (Nurmansyah;2016) menyatakan bahwa kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kompetensi, disiplin kerja, etos kerja, motivasi kerja, sikap, lingkungan kerja, peralatan dan teknologi dan kepemimpinan. Rivai dan Sagala (Nurmansyah;2016), menyatakan bahwa disiplin mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,699 atau sebesar 69,9%. Hipotesis diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai  $sig < \alpha 0,05$ .  $t_{hitung}$  (X2) sebesar 4.025 dan  $t_{tabel}$  1,681 sehingga  $t_{hitung}$  (X2)  $> t_{tabel}$  ( $4,025 > 1,681$ ) pada  $\alpha = 5\%$  dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) PT. Citra Bina Niaga Cabang Pekanbaru.

Pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan juga ada dalam penelitian Lena Muhayati dan Sri Haryani (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Suryaa Asa Artha Gamping Yogyakarta. Menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Serta hasil penelitian dari M.Yusuf dan DB Paranoan serta Margono (2014) "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Kantor Dinas Kesehatan Sangata Kabupaten Kutai Timur" menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan teori, hasil penelitian dan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang digunakan dalam penelitian yaitu disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Citra Bina Niaga Cabang Pekanbaru.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Bina Niaga Cabang Pekanbaru.**

Atkinson (Nurmansyah;2016)

menyatakan bahwa kinerja meruokan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Nurmansyah (2016) menyatakan kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja. Simanjuntak (Nurmansyah;2016) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi kerja.

Dari hasil pengujian yang dilakukan diketahui bahwa secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan dengan cara membandingkan  $F_{tabel}$  dengan  $F_{hitung}$ .

Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,657 atau sebesar 65,70% dan sisanya sebesar 34,30% dipengaruhi oleh indikator diluar model penelitian.

Hipotesis diterima jika  $F_{tabel} > F_{hitung}$  dan nilai  $sig < \alpha 0,05$ . Nilai  $F_{tabel}$  pada  $\alpha 0,05$  adalah 3,20 Nilai  $F_{hitung}$  adalah 40,146 dengan nilai  $sig$  adalah 0,000. Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $40,146 > 3,20$  dengan  $sig 0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Evi Wahyuningsih dan Mahlia Muis serta Indrianty Sudirman (2013). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanudin Makassar. Menyatakan bahwa motivasi, kedisiplinan dan kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I Bandara Hasanuddin Makassar.

Dan hasil penelitian dari Hapid dan Acep Rochnat Sunarwan (2014) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Financia Multi Finance Palopo" menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Maka berdasarkan teori, hasil penelitian dan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian sesuai dengan hasil penelitian yaitu Diduga faktor motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan PT. Citra Bina Niaga Cabang Pekanbaru.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan secara keseluruhan yaitu berikut ini :

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 34% hal ini disebabkan karena tingginya semangat karyawan untuk maju, serta perusahaan telah menempatkan karyawan sesuai bidangnya dan didukung fasilitas serta jaminan keselamatan oleh perusahaan sehingga motivasi meningkatkan kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja sebesar 69,9%. Hal ini didukung dengan ketegasan pelanggaran disiplin, sanksi yang tegas meningkatkan kesejahteraan karyawan sehingga disiplin kerja akan meningkatkan kinerja perusahaan.
3. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja PT. Citra Bina Niaga Cabang Pekanbaru. Hal ini dapat Dijelaskan dari nilai koefisiensi korelasi sebesar 81,0%. R square ( $R^2$ ) sebesar 65,7% yaitu motivasi dan disiplin mempengaruhi kinerja. Sisanya 34,3% dipengaruhi variabel lain.
4. Pengujian persial menunjukkan bahwa nilai nilai  $t_{hitung}$  ( $X_1$ ) sebesar 2.570 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1.681 sehingga  $t_{hitung}$  ( $X_1$ ) >  $t_{tabel}$  ( $2,570 > 1,681$ ) pada  $\alpha = 5\%$  dapat disimpulkan bahwa

variabel motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan secara persial terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) PT. Citra Bina Niaga Cabang Pekanbaru. Sedangkan nilai nilai  $t_{hitung}$  ( $X_2$ ) sebesar 4.025 dan  $t_{tabel}$  1,681 sehingga  $t_{hitung}$  ( $X_2$ ) >  $t_{tabel}$  ( $4,025 > 1,681$ ) pada  $\alpha = 5\%$  dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara persial terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) PT. Citra Bina Niaga Cabang Pekanbaru.

## DAFTAR RUJUKAN

- Badrudin, 2014. Dasar-dasar Manajemen. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Djarmiko, Yayat Hayati, 2008. Perilaku Organisasi. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Evi Wahyuningsihdan Mahlia Muis serta Indrianty Sudirman 2013. Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agkasa Pura I (persero) Bandara internasional Sultan Hasanuddin Makasar. Jurnal Analisis, Juni 2013, vol. 2 no. 1 : 38–44 ISSN 2303-100x
- Fahmi, Irham. 2015. Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Ghozali, Imam, 2006, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, Hani, 2014. Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Hapid dan Sunarwan, 2014, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Financia Multi Finance Palopo. Jurnal Ekonomi

- Pembangunan, Vol 01 No. 02.hal 7-16
- Herlambang, Susatyo, 2013. Pengantar Manajemen. Penerbit Gosyen Publishing. Yogyakarta.
- Khaerul, Umam, 2012. perilaku organisasi. Penerbit pustaka setia Bandung.
- Lena Muhayati dan Sri Haryani, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Surya Asa Artha Gamping, Yogyakarta. Efektif Jurnal Bisnis dan Ekonomi E-ISSN 2503 – 2968
- Mangkunegara, Anwar, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Penerbit Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marsono, 2013, Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Satwiga Mustika Naga Contractor), M Vol. 13 No. 2. Oktober 2013 ISSN 1978 – 6239.
- M. Yusuf dan Margono, (2014), Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Kantor Dinas Kesehatan Sangata Kabupaten Kutai Timur. Jurnal Administrative Reform, 2014, 2 (3).
- Nurmansyah, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Penerbit Unilak press. Pekanbaru.
- \_\_\_\_\_, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Unilak press. Pekanbaru,
- \_\_\_\_\_, 2016, Perilaku Organisasi. Penerbit Unilak press. Pekanbaru.
- Sedarmayanti, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi, Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. penerbit Refika Aditama. Bandung.
- Sinungan, muchdarsyah, 2014. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Siswanto, 2015. Pengantar Manajemen. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- SL. Triyaningsih, 2014, Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta. jurnal Informatika, Vol 1. No.2 .
- Solihin, Ismail, 2009. Pengantar Manajemen. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Sudarmo dan Lukita, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Enam Jaya Abadi Balikpapan. Jurnal Sains Terapan No.1 Vol.2.
- Sugiyono , 2014, Statistika untuk penelitian, Bandung, PT Alfabeta.
- Sukarna, 2011. Dasar-dasar Manajemen. Penerbit Mandara Maju. Bandung.
- Suparno dan Sudarwati, 2014, Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. Jurnal Paradigma Vol. 12, No. 01.
- Sutrisno, Edy, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Prenadamedia Group. Jakarta
- Tika, Moh Pabundu, 2010. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Torang, Syamsuri, 2013.Organisasi & Manajemen. Penerbit alfabeta. Bandung.
- Uno, Hamzah B, 2012. Teori Motivasi & pengukurnya. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Wirawan, 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Penerbit Salemba Empat. Jakarta