

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KEMENDAGRI
REGIONAL YOGYAKARTA**



Disusun oleh :

CHRISTINE MARWENG TITAHENA

11170270

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FALKUTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA**

2020

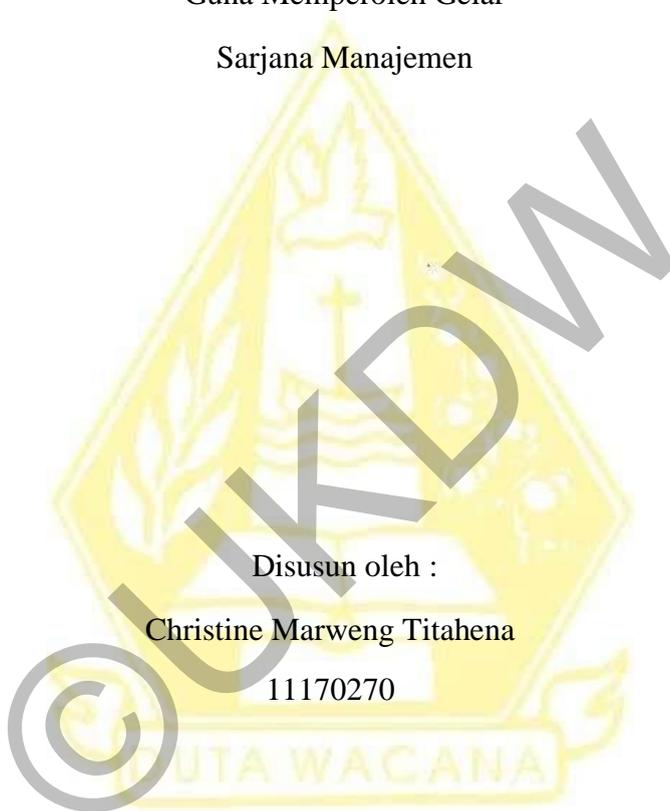
HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen
Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen

Disusun oleh :

Christine Marweng Titahena

11170270



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FALKUTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA
2020**

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Christine Marweng Titahena
NIM : 11170270
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“JUDUL SKRIPSI/TESIS/DISERTASI”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 15 Februari 2021

Yang menyatakan



(Christine Marweng Titahena)

11170270

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi Dengan Judul :

“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KEMENDAGRI REGIONAL YOGYAKARTA”

Telah diajukan dan dipertahankan oleh :

Christine Marweng Titahena

11170270

dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Falkutas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada tanggal 7 Januari 2021

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si
(Ketua Tim Penguji/Dosen Penguji)
2. Dr. Heru Kristanto, MT
(Dosen Penguji)
3. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA
(Dosen Pembimbing)



Yogyakarta, 14 Januari 2021

Disahkan oleh :

Dekan,



Dr. Perminas Pangeran, M.Si

Ketua Program Studi Manajemen,



Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph. D.

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KEMENDAGRI REGIONAL YOGYAKARTA

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi sarjana (S1) pada program studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta, adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi karya pihak lain di perguruan tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian sumber informasinya sudah di cantumkan sebagaimana metinya

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yaitu pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 18 Desember 2020

Tanda tangan,
KETERANGAN
TAMPEL
6000
Christine M Titahena



HALAMAN MOTTO

“Kuatkan dan teguhkanlah hatimu, janganlah takut dan jangan gemetar karena mereka, sebab TUHAN, Allahmu, Dialah yang berjalan menyertai engkau; Ia tidak akan membiarkan engkau dan tidak akan meninggalkan engkau.”

(Ulangan 31:6)

“Kita tahu sekarang, bahwa Allah turut bekerja dalam segala sesuatu untuk mendatangkan kebaikan bagi mereka yang mengasihi Dia, yaitu bagi mereka yang terpanggil sesuai dengan rencana Allah”

(Roma 8:28)

“God has a reason for allowing things to happen. We may never understand His wisdom, but we simply have to trust His will”

(Pslm 37: 5)

(Penulis)

“You can't go back and change the beginning, but you can start where you are and change the ending”

(C. S. Lewis)

"Pendidikan merupakan perlengkapan paling baik untuk hari tua”

(Aristoteles)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Tugas Akhir ini Saya Persembahkan untuk :

1. Tuhan Yesus Kristus.
2. Papa, Mama, Adik Syane, Adik Astin, Adik Gabriella, Adik Joshua, Kavian tercinta.
3. Para dosen yang telah membimbing saya.
4. UKDW yang saya banggakan.
5. Teman-teman yang selalu memberikan dukungan terkhusus buat Visien dan Nantri.

©UKDW

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini dengan baik. Penelitian ini berjudul: “PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KEMENDAGRI REGIONAL YOGYAKARTA”

Penulis sangat menyadari bahwa laporan skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta doa dari berbagai pihak selama proses penyusunan laporan ini. Pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Tuhan Yesus Kristus yang telah memberikan hikmat, akal budi, semangat dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan tepat waktu.
2. Bapak Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D selaku Wakil Dekan Bid. Akademik Manajemen.
3. Ibu Dra. Agustini Dyah Respati, MBA.. atas kesabarannya dalam membimbing dan memberi saran kepada saya tanpa henti dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik .
4. Kedua Orangtua yang sangat saya cintai, yang tidak pernah berhenti memberikan perhatian, nasihat, doa , dukungan, dorongan, dan semangat serta selalu setia mendengar keluh kesah penulis selama 3 tahun setengah lamanya penulis berkuliah di Yogyakarta hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.
5. Adik – adik yang penulis cintai, Anastasya Syane Titahena, Astin Karen Titahena, Gabriella Ester Eunike Titahena, Joshua Julchen Titahena
6. Kavian Jeser Rahajaan yang penulis sayangi yang selalu menemani, membantu, memberi semangat, dorongan, dan doa selama menyelesaikan skripsi.
7. Teman-teman dan sahabat seperjuangan selama menempuh perkuliahan, terkhususnya Visien Timisela dan Srirabinantri Milala yang selalu memberikan semangat dan doa serta menghibur penulis dalam menyelesaikan skripsi.

Skripsi ini tidak luput dari kesalahan dan masih terdapat banyak sekali kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan adanya saran, kritik, dan masukan yang bersifat membangun kearah yang lebih baik dari semmua pihak terkait. Semoga skripsi ini berguna dan bermanfaat sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 18 Desember 2020



Christine M Titahena

©UKDW

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pengajuan.....	ii
Halaman Pengesahan	iii
Halaman Pernyataan	iv
Halaman Moto	v
Halaman Persembahan.....	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi... ..	ix
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar	xiii
Daftar Lampiran.....	xiv
Abstrak.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	3
1.3. Tujuan Penelitian	3
1.4. Manfaat Penelitian	3
1.5. Batasan Masalah	4
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1. Motivasi	6
2.1.1. Pengertian Motivasi.....	6
2.1.2. Tujuan Motivasi	8

2.2. Disiplin	11
2.2.1. Pengertian Disiplin	11
2.2.2. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Disiplin	13
2.3. Kinerja	15
2.3.1. Pengertian Kinerja	15
2.3.2. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	16
2.3.3. Penilaian Kinerja	16
2.3.4. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja	16
2.4. Penelitian terdahulu	17
2.5. Pengembangan Hipotesis.....	17
2.5.1. Pengaruh antar Motivasi dengan Kinerja	17
2.5.2. Pengaruh antara Disiplin dengan Kinerja.....	17
2.6. Model Penelitian.....	18
 BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Populasi.....	18
3.2. Alat Pengumpulan Data	18
3.3. Uji kuesioner.....	18
3.2.1.1. Uji validitas	19
3.2.2.2. Uji Reliabilitas.....	19
3.4. Definisi Operasional Variabel	20
3.4.1. Variabel Independen	20
3.4.2. Variabel Dependen.	22
3.5. Metode Analisis Data.....	22
3.6. Uji Hipotesis	22
3.6.1. Uji t	22
3.6.2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	25
4.2. Populasi	28
4.3. Kuesioner	28
4.4. Uji Kuesioner	28
4.5. Statistik Deskriptif.....	29
4.5.1. Profil Responden	29
4.6. Uji Instrumen	29
4.3.1. Uji Validitas.....	29
4.3.2. Uji Reliabilitas	31
4.3.3. Analisis Regresi Linier Berganda	33
4.7. Uji Hipotesis	34
4.7.1. Koefisien Determinasi (R^2)	34
4.8. Pembahasan Hasil	35

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan	39
5.2. Keterbatasan	39
5.3. Saran	40
DAFTAR PUSTAKA	41
LAMPIRAN.....	42

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1. Penelitian Terdahulu	13
4.1. Profil Responden.....	28
4.2. Hasil Uji Validitas	31
4.3. Hasil Uji Reliabilitas.....	32
4.4. Hasil Analisis Regresi.....	32
4.5. Koefisiensi Determinasi Kinerja.....	33

©UKDW

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.4. Model Penelitian	17
4.1. Struktur organisasi	26

©UKDW

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
LAMPIRAN 1: Kuisisioner	43
LAMPIRAN 2: Data Tabulasi.....	51
LAMPIRAN 3: Uji Validitas dan Reabilitas	54
LAMPIRAN 4: Uji Hipotesis	54
LAMPIRAN 5: Uji R^2	55
LAMPIRAN 6: Kartu Konsultasi Skripsi.....	56
LAMPIRAN 7: Lembar Persetujuan	60

©UKYDWN

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KEMENDAGRI
REGIONAL YOGYAKARTA**

ABSTRAK

Motivasi dan disiplin merupakan hal penting yang perlu di kembangkan dalam kinerja pegawai ppsdm untuk itu Tujuan adanya penelitian ini adalah untuk menguji seberapa pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai PPSDM Kemendagri Regional Yogyakarta. Yang terletak di jalan Melati No.1, Baciro, Kec. Gondokusuman, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta. Dengan jumlah responden sebanyak 62 orang.

Alat pengumpulan data berupa kuesioner dan untuk uji kuesioner menggunakan statistik dekriptif. Pengujian yang ini dilakukan pada pegawai PPSDM Yogyakarta.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil jawaban responden, maka perlu diketahui bahwa motivasi dan disiplin pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Kemendagri Regional Yogyakarta sangat berpengaruh positif pada kinerja pegawai.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin, Kinerja

**THE EFFECT OF MOTIVATION AND DISCIPLINE ON EMPLOYEES'
PERFORMANCE THE HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT
CENTER OF THE MINISTRY OF HOME AFFAIRS IN REGIONAL
YOGYAKARTA**

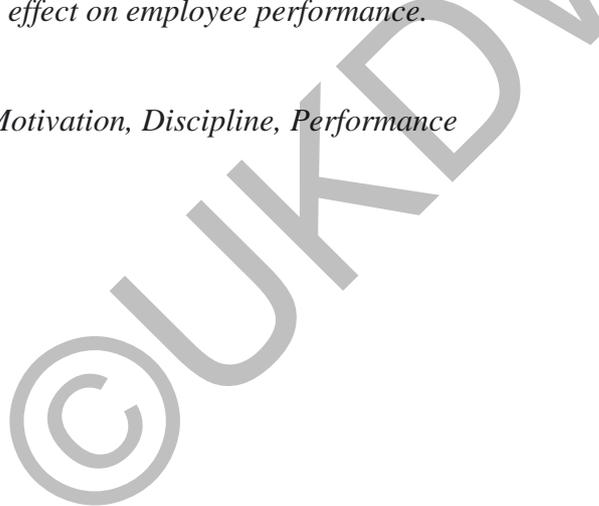
ABSTRACT

Motivation and discipline are important things that need to be developed in the performance of PPSDM employees. The purpose of this study is to examine how much influence motivation and discipline have on the performance PPSDM employees Yogyakarta Regional Ministry of Home Affairs. Which is located on Jalan Melati No.1, Baciro, Kec. Gondokusuman, Yogyakarta City, Yogyakarta Special Region. With the number of respondents as many as 62 people.

The data collection tool was in the form of a questionnaire and to test the questionnaire using descriptive statistics. This test was carried out on PPSDM Yogyakarta employees.

The test results show that based on the results of respondents' answers, it is necessary to know that the motivation and discipline of employees of the Yogyakarta Regional Ministry of Home Affairs Human Resource Development has a very positive effect on employee performance.

Keywords: Motivation, Discipline, Performance



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi. Saat ini, sumber daya manusia tidak lagi dipandang hanya sebagai sumber daya, namun merupakan suatu modal atau aset dalam suatu organisasi, atau dengan kata lain saat ini istilah human resource sudah beralih menjadi human capital. Sumber daya manusia dilihat sebagai aset yang bernilai dan dapat dilipat gandakan serta sebagai investasi bagi organisasi dalam mencapai keberhasilan organisasi. Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri) sebagai poros utama pemerintahan dalam negeri memiliki misi yang diantaranya yaitu mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih, dan efektif dengan didukung aparatur yang kompeten dan pengawasan yang efektif dalam rangka pemantapan pelayanan publik. Kebutuhan akan kompetensi aparatur , menjadi salah satu tugas dan fungsi Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Kemendagri sebagai upaya mendukung misi dimaksud.

Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Motivasi individu untuk bekerja dipengaruhi pula oleh kepentingan pribadi dan kebutuhan masing – masing. Dengan pemberian motivasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Malayu Hasibuan (2006) menyatakan motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias menapai hasil yang optimal. Motivasi pegawai bekerja dipengaruhi oleh dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri pegawai. Dengan dimilikinya motivasi kerja pada diri pegawai,

maka pegawai dapat bekerja mempunyai harapan terpenuhinya kebutuhan.
Adanya motivasi kerja yang terdapat dalam diri pegawai yang disertai oleh

©UKDW

disiplin kerja yang baik merupakan dua aspek yang sangat diharapkan oleh instansi.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi, akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Malayu Hasibuan (2006), menyatakan Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Rasa disiplin kerja pegawai yang sebaik-baiknya itu harus ditanamkan dalam diri setiap pegawai, sebaliknya bukan atas paksaan atau tuntutan semata tetapi didasarkan atas kesadaran dari dalam diri setiap pegawai.

Untuk mendapatkan disiplin kerja yang baik, pegawai harus taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja dan taat terhadap aturan lainnya di perusahaan. Disiplin kerja yang terdapat dalam diri pegawai yang disertai oleh kinerja yang baik merupakan dua aspek yang sangat diharapkan oleh perusahaan.

Kinerja yang optimal merupakan harapan bagi semua individu maupun kelompok. Untuk memperoleh kinerja yang optimal, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari individu tersebut, serta memperoleh kinerja tenaga kerja yang sesuai dengan standar perusahaan dan kinerja tidak menurun maka perusahaan harus mempertimbangkan beberapa elemen yaitu produktivitas, kualitas dan pelayanan. Malayu Hasibuan (2006), menyatakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Dari uraian diatas, Penelitian ini membaha Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai PPSDM Yogyakarta. Hasilnya nanti dapat dilihat seberapa motivasi dan disiplin berpengaruh pada kinerja yang ditunjukan dari semua pegawai di PPSDM Yogyakarta, mengingat peran utama sebuah instansi tersebut. Dari teori teori yang telah diuraikan di atas secara jelas, maka peneliti akan melakukan penelitian ini dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Yogyakarta”

©UKDW

1.2 Rumusan Masalah

Masalah yang terdapat pada penelitian ini dirumuskan dengan bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor PPSDM Yogyakarta?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor PPSDM Yogyakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan beberapa tujuan, sebagai berikut :

1. Untuk menguji motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia?
2. Untuk menguji disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain:

1. Manfaat bagi penulis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti dan membandingkan teori dengan praktek yang berada Kantor PPSDM mengenai pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap kinerja Pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Kemendagri Regional Yogyakarta.
2. Manfaat bagi PPSDM hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk mengetahui motivasi dan kedisiplinan kinerja pegawai. agar dapat meningkatkan motivasi serta disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Manfaat bagi dunia akademik hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap kinerja Pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Kemendagri Regional Yogyakarta.

1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian dilakukan pada kantor Pusat Pengembangan Sumber daya Manusia yang terletak di Jl. Melati No.1, Baciro, Kec. Gondokusuman, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55225 .
2. Motivasi yang diteliti mengacu pada teori Hirarki kebutuhan Maslow. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan manusia merupakan suatu kebutuhan yang telah dipenuhi tidak menjadi alat motivasi bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi alat motivasi. Malayu Hasibuan (2006)
3. Disiplin yang diteliti mengacu pada pengertian yang dikemukakan Sutrisno (2010), disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.
4. Kinerja yang diteliti mengacu pada pengertian yang dikemukakan Malayu Hasibuan (2006), yaitu “suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan yang berkaitan dengan variabel motivasi, disiplin, dan kinerja pegawai PPSDM Regional Yogyakarta, maka berikut kesimpulannya :

1. Berdasarkan data responden pada tabel 4.3 dapat diketahui profil responden 52,4%. sebagian besar adalah laki – laki, dengan usia lebih dari 40 tahun dengan presentase 39,7%, dan mayoritas pegawai berpendidikan S1. masa kerja responden sudah bekerja antara 2 tahun– 10 tahun dengan presentase 34,9%.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai PPSDM Yogyakarta
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin memiliki pengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai PPSM Regional Yogyakarta.

5.2 Saran

1. Bagi Intansi Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Kemendagri Regional Yogyakarta. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi dan disiplin merupakan pengaruh. Alangkah baiknya intansi itu tetap memperthankan motivasi yang diberikan, dan juga motivasi tetap di pertahankan lebih ditingkatkan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Ternyata motivasi dan disiplin belum merupakan faktor yang mempengaruhi, di karenakan nilai R Square, masih terbilang rendah, dengan demikian masih terbuka kesempatan untuk melihat faktor – faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Razak, dan Sarpan Ramlan (2018). **Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar.** *Jurnal International Review of Management and Marketing*, Volume 8, No. 6, (2016), halaman: 67 – 71
- Davis K, dan E, Newstrom. (2000). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Gary Desseler (2015). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi 14. Jakarta : salemba empat.
- Handoko, T Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hanin Handoko, M.B.A (2006). **Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia**. Edisi Kedua. Yogyakarta : Universitas Gaja Mada.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2000). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Iga Mawarni Marpaung, Djamhur Hamid, dan Mohammad Iqbal (2014). **Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto).** *Jurnal Administrasi Bisnis*, Volume 15, No. 2, Oktober (2014) halaman: 1375 – 156
- Johanes Eliezer Ayer, Lyndon R.J. Pangemanan, dan Yolanda P.I. Rori (2016). **Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori.** *Jurnal MIX*, Volume 12, No. 3A Novemer (2016), halaman: 27 – 46
- Mangkuprawira, S. (2009). *Bisnis Manajemen dan Sumber Daya Manusia* Jakarta : Gramedia.
- Muhamad Ekhsan (2019) **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja ekonomi dan kewirausahaan**, Volume 13, No. 1, (2019), halaman: 25 – 49
- Moekijat. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya.
- Mondy, R. Wayne. (2014). **Human Resource Management** (Thirteenth Edition). England: Pearson Education.
- Petrina Gabriella, dan Hendy Tannady (2019). **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi** *Jurnal Seminar Nasional Sains & Teknologi Informasi*, Volume 7, No. 5, jui (2019), halaman: 121 – 124
- Robbins. S. P (2003). **Perilaku Keorganisasian**. Jilid I Edisi 9, Jakarta : PT. Indeks

Kelompok Gramedia.

Sastrohadiwiryo, Siswanto (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara

Sugiyono (2012). **Metode Penelitian Bisnis**. Cetakan pertama, Bandung : CV. Alfabeta.

Sugiyono (2013). **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D**. Bandung : Alfabeta.

Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grou

© UKDW

©UKDW