

**PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN KEDISIPLINAN  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
(Studi Kasus Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset  
Daerah Wonogiri)**



**NASKAH PUBLIKASI**

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas Dan Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta

**Disusun oleh:**

**UTARI**

**B 200110262**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2015**

## PENGESAHAN

Yang bertanda tangan di bawah ini telah membaca naskah publikasi dengan judul :  
**“PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN KEDISIPLINAN  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus pada Dinas Pendapatan,  
Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Wonogiri)”**.

Yang disusun oleh :

**UTARI**

**B 200 110 262**

Penandatanganan berpendapat bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat  
untuk diterima.

Surakarta,  
Pembimbing




(Drs. Suyatmin, M.Si)

Mengetahui,

Dekan fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta



  
(Dr. Triyono, SE, Ak, M.Si)

## ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan, Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Wonogiri.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pengelolaan, Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Wonogiri. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 26 responden. Metode pengumpulan sampel menggunakan teknik *convenience sampling*. Alat analisis yang digunakan meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, uji F, uji koefisien determinasi  $R^2$ , dan uji t.

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikan sebesar  $0,001 < \alpha$  sehingga  $H_1$  diterima dengan taraf signifikansi ( $0,001 < 0,05$ ). Sedangkan variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikan sebesar  $0,382 > \alpha$  sehingga  $H_2$  ditolak dengan taraf signifikansi ( $0,382 > 0,05$ ). Begitupula pada variabel kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikan sebesar  $0,134 > \alpha$  sehingga  $H_3$  ditolak dengan taraf signifikansi ( $0,134 > 0,05$ ).

Kata Kunci: *Motivasi, Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Kinerja Pegawai*

## **ABSTRACT**

*This research purposes to analysis motivation, leadership and discipline influence to job performance at Institute management, financial income and asset local of Wonogiri.*

*This research uses quantitative method with primary data by questionnaire. Population of this research is employees institute management, financial income and asset local of Wonogiri. Sum samples are 26 respondents. Collecting sample method uses convenience sampling technique. Analysis tools uses validity and reliability test, normality test, multicolinierity test, heteroscedasticity, regression linier test, F test, coefficient determination  $R^2$  test and t test.*

*Base on analysis data result conclusions variable motivation is significant influences to job performance that shows by significant value is  $0.001 < \alpha$  s  $H_1$  receive with significant value ( $0.001 < 0.05$ ). While leadership variable is not significant influence to job performance. That shows significant value  $0.382 > \alpha$ . So  $H_2$  reject with significant level ( $0.382 > 0.05$ ). Discipline variable is not significant influence to job performance. That shows significant value is  $0.134 > \alpha$  so  $H_3$  reject significant level ( $0.134 > 0.05$ ).*

*Keyword: motivation, leadership, discipline and job performance.*

## A. PENDAHULUAN

Faktor internal suatu organisasi yaitu faktor yang bersumber dari dalam organisasi berupa sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia di dalam perusahaan sebagai pilar utama dan poros penggerak roda perusahaan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan. Para pegawai yang memiliki bakat, tenaga, kreativitas adalah sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuan. Potensi sumber daya manusia perlu dikembangkan dan diperhatikan agar menjadi sumber daya manusia yang professional dan berkualitas berdampak pada keberhasilan perusahaan.

Menurut Abdilah dan Wajdi (2011) kinerja yang baik dari suatu organisasi tergantung juga dari kualitas sumber daya manusia. Dengan kualitas sumber daya manusia yang baik, kinerja suatu organisasi akan berjalan baik pula, sebaliknya kualitas sumber daya manusia yang tidak atau kurang memadai menyebabkan organisasi tidak berjalan baik atau sehat. Menurut Wirawan (2009:5) dalam Wiratama dan Sintaasih (2013) menyatakan bahwa kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu dan kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor yaitu faktor internal karyawan (meliputi disiplin kerja, motivasi kerja, pengetahuan dan keterampilan), lingkungan internal organisasi (meliputi kepemimpinan, strategi organisasi, visi dan misi, struktur organisasi, pendidikan dan pelatihan, dan kebijakan organisasi), dan faktor lingkungan eksternal organisasi.

Menurut Elina (2011) motivasi sebagai penggerak dari dalam yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan, dan tujuan itu adalah adanya seperangkat kebutuhan dan harapan. Bila semua kebutuhan kerja pegawai tercapai, maka dipastikan kinerja karyawan yang bersangkutan akan lebih baik, dan factor lain yang juga dapat mempengaruhi meningkatkan kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Motivasi kerja juga memiliki peran dalam menciptakan kinerja organisasi yang lebih baik. Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam dan dari luar diri pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan kewajibannya sebagai pegawai. Motivasi kerja dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila motivasi kerja mendukung strategi organisasi, dan bila motivasi kerja tinggi tentu saja akan meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja organisasi.

Lasahido, dkk. (2013) menyatakan kepemimpinan memegang peranan penting karena pimpinan adalah seseorang yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam pencapaian tujuan dan seorang pemimpin perusahaan harus memiliki kemampuan mempengaruhi dan memberi motivasi pada karyawannya, yang berdampak pada peningkatan kinerja (Sutrisno, 2011:213) dalam Wiratama dan Sintaasih (2013).

Penerapan disiplin kerja akan menghasilkan efisiensi dan efektivitas dalam penyediaan kebutuhan sumber daya manusia, karena dengan penerapan disiplin kerja akan dapat mengoptimalkan karyawan yang ada sehingga akan lebih efisien bila dibandingkan dengan pengadaan tenaga kerja dari luar instansi (penerimaan pegawai baru). Dampak dari pelaksanaan penerapan

disiplin kerja diharapkan dapat menumbuh kembangkan performance atau kinerja karyawan sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Penerapan disiplin kerja ini merupakan suatu bagian penting dalam keseluruhan proses pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam setiap organisasi dalam Syamsuddinnor (2014).

Penelitian ini mengembangkan penelitian yang dilakukan oleh Elina (2011). Perbedaan dari penelitian sebelumnya adalah terletak pada populasi penelitian dan variabel independen. Populasi penelitian yang dilakukan oleh Elina (2011) adalah PT (Persero) Pelabuhan Indonesia II Cabang Panjang Bandar Lampung, sedangkan populasi penelitian ini adalah Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Wonogiri. Variabel independen yang dilakukan oleh Elina (2011) yaitu Motivasi dan Kepemimpinan, dan peneliti menambahkan Kedisiplinan sebagai variabel independen.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Wonogiri)”**.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh motivasi, kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai.

## **B. Tinjauan Pustaka**

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006). Sedangkan menurut Rivai dan Basri (2005) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Guritno dan Waridin (2005) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

### **Motivasi**

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut (Sutrisno, 2011 : 146). Adapun Gitosudarmo (dalam Sutrisno, 2011 : 111) mengemukakan motivasi bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan.

### **Kepemimpinan**

Secara luas kepemimpinan diartikan sebagai usaha yang terorganisasi untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia, materiil dan finansial guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Zainun, 1979). Anoraga (1992),



mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

### **Kedisiplinan**

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Sutrisno, 2011: 86). Selanjutnya, disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004:444).

### **Hipotesis**

H<sub>1</sub>: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H<sub>2</sub>: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H<sub>3</sub>: Kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## **C. METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan hipotesis, yaitu menguji pengaruh variabel independen yaitu motivasi, kepemimpinan, disiplin, dan variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

## **Populasi, Sampel dan Metode Pengambilan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:115). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai DPPKAD Wonogiri yang dijadikan responden adalah sebanyak 40 pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian yaitu *convenience sampling* yaitu cara termudah. Sampel adalah “sebagian atau wakil populasi yang diselidiki” (Arikunto, 2002:109).

## **Data dan Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau pihak pertama (Lubis, 2010:174). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan penyebaran kuesioner dilakukan dengan menggunakan skala *likert* dengan skor 1 sampai 5.

## **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2010:199).

### **Variabel Penelitian**

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi, kepemimpinan dan kedisiplinan

### **Pengukuran Variabel**

Variabel kinerja pegawai, motivasi, kepemimpinan dan kedisiplinan menggunakan skala likert lima poin.

### **Metode Analisis Data**

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah dengan berbagai tahapan yaitu uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas data; uji heteroskedastisitas; uji multikolinieritas, dan uji hipotesis yang terdiri dari uji analisis regresi berganda; uji koefisiensi determinasi  $R^2$ ; uji t; uji F.

Alat pengujian yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis model regresi berganda dengan formulasi sebagai berikut :

$$KPI = a + b_1MT + b_2KN + b_3KD + e$$

Keterangan :

KPI = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

MT = Motivasi

KN = Kepemimpinan

KD = Kedisiplinan

$b_1, b_2, b_3,$  = koefisien regresi

$e$  = *standard error*,  $e$  diasumsikan 0

#### D. HASIL PENELITIAN

##### Uji Kualitas Data

###### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  dan dapat dilihat dari tampilan perhitungan hasil output *Cronbach Alpha* pada kolom *Correlated Item*. Nilai dari *Correlated Item*, *Total Correlated*, dan hasil perhitungan  $r_{tabel}$  dibandingkan. Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai positif, maka butir pertanyaan atau indikator dinyatakan valid (Ghozali, 2005:45). Korelasi antara masing-masing butir pertanyaan dengan skor total dihitung memakai teknik korelasi *Product Moment*. Dalam penelitian ini ada beberapa butir pertanyaan motivasi dan kedisiplinan yang tidak memiliki korelasi terhadap kinerja pegawai maka untuk pengujian selanjutnya ada dua item pertanyaan yang tidak digunakan. Item pertanyaan lainnya dinyatakan valid.

###### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat keandalan kuesioner yaitu sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat

diandalkan dan tetap konsisten jika dilakukan dua kali pengukuran atau lebih pada kelompok yang sama dengan alat ukur yang sama. Peneliti melakukan uji reliabilitas dengan menghitung *Cronbach Alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Hasil pengujian dari suatu instrumen dikatakan reliabel (handal) apabila hasil pengujian menghasilkan *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2005:42). Hasil pengujian reliabilitas pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari semua variabel adalah reliabel. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *cronbach alpha* dari masing-masing variabel bernilai lebih dari 0,60.

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **a. Uji Normalitas**

Hasil perhitungan Kolmogorov-Sminov menunjukkan bahwa signifikansinya adalah sebesar 0,985 yang berarti signifikansinya diatas 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

#### **b. Uji Heteroskedastisitas**

Uji hetereskedastisitas untuk menguji model regresi apakah terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas di dalam penelitian ini menggunakan uji *Glejser*. Jika nilai signifikansi probabilitas >  $\alpha$  ( $\alpha = 0,05$ ) maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005:105). Dalam penelitian

ini hasil uji heteroskedastisitas dengan nilai probabilitasnya  $> 0,05$  maka model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai toleransi  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $\geq 10$ , berarti menunjukkan bahwa tidak adanya masalah multikolinier dalam model regresi.

### Uji Hasil Hipotesis

a. Uji Analisis Regresi Berganda

Dari hasil analisis regresi berganda di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$KPI = 10,925 + 1,042MT + 0,255KN - 0,582KD + e$$

b. Uji t dan Hipotesis

Motivasi memperoleh  $t_{hitung} (3,665) > t_{tabel} (2,074)$ , motivasi mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai. Dengan probabilitas  $(0,001) < 0,05$ , oleh karena itu hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima. Jadi dapat disimpulkan motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kepemimpinan memperoleh  $t_{hitung} (0,892) < t_{tabel} (2,074)$ , kepemimpinan tidak memiliki kontribusi terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai probabilitas  $(0,382) > (0,05)$ , oleh karena itu ( $H_2$ ) ditolak.

Jadi dapat disimpulkan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kedisiplinan memperoleh  $t_{hitung} (1,556) < t_{tabel} (2,074)$ , kedisiplinan tidak memiliki kontribusi terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai probabilitas  $(0,134) > (0,05)$ , oleh karena itu ( $H_3$ ) ditolak. Jadi dapat disimpulkan kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. Uji F (Uji Model)

Berdasarkan uji F, bahwa nilai F hitung sebesar 4,773 dan nilai signifikannya sebesar 0,010 dengan tingkat signifikan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan variabel-variabel independen meliputi motivasi, kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai *goodness of fit* atau model regresi yang terbentuk signifikan untuk digunakan dalam analisis.

d. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Besarnya nilai Adjusted R Square sebesar 0,312. Hal ini berarti 31,2% variasi variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, kepemimpinan, dan kedisiplinan, sedangkan sisanya 68,8% ( $100\% - 31,2\%$ ) dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model yang diteliti.

## **E. KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis tersebut maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Wonogiri pada taraf signifikansi 5% dibuktikan dengan  $t_{hitung} (3,665) > t_{tabel} (1,705)$  dengan nilai signifikansi  $(0,001) < 0,05$ .
2. Variabel Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Wonogiri pada taraf signifikansi 5% dibuktikan dengan  $t_{hitung} (0,892) < t_{tabel} (1,705)$  dengan nilai signifikansi  $(0,382) > (0,05)$ .
3. Variabel Kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Wonogiri pada taraf signifikansi  $t_{hitung} (1,556) < t_{tabel} (1,705)$  dengan nilai signifikansi  $(0,134) > (0,05)$ .

### **Keterbatasan**

Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan yang memungkinkan dapat melemahkan hasilnya. Beberapa keterbatasan tersebut adalah :

1. Penelitian ini hanya menggunakan metode survey melalui kuesioner yang mana memiliki kelemahan yaitu terdapat responden yang menjawab kuesioner secara tidak serius dan tidak dapat dikontrol, sehingga



kesimpulan yang dapat diambil hanya berdasarkan data yang dikumpulkan melalui instrumen tertulis dan hasil penelitian bersifat bias.

2. Kuesioner hanya didistribusikan di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Wonogiri dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 karyawan. Kuesioner yang kembali 32 dan yang dapat diolah hanya 26 kuesioner sehingga hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasikan.

### **Saran**

Berdasarkan keterbatasan tersebut, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya peneliti menggunakan metode lain dalam pengambilan data seperti metode wawancara, agar responden bisa memberikan jawaban yang seharusnya dan hasil penelitian tidak bersifat bias.
2. Penelitian selanjutnya sebaiknya dilakukan seluruh pegawai yang ada pada instansi agar hasilnya bisa maksimal mewakili instansi tersebut, dan diharapkan menambah beberapa instansi lain agar penelitian tidak hanya mewakili satu instansi saja, dengan demikian sampel akan lebih banyak sehingga akan diperoleh data yang valid dan kesimpulan dapat digeneralisasikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah dan Wajdi. 2011. Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Manajemen. UMS.Vol.12. No.1.* Surakarta.
- Anoraga, Pandji. 1992. *Psikologi Kepemimpinan*. Cetakan ke-2. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Arikunto, Suharsini, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Elina.2011. Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT (Persero) Pelabuhan Indonesia II Cabang Panjang Bandar Lampung. *Jurnal Organisasi dan Manajemen.USB RJ. Vol.I,No:1 (49-58)*. Bandar Lampung.
- Ghozali, Imam. 2005. *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS”*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI.Vol 1. No 1*. Hal: 63-74.
- Lasahido, dkk. 2013. Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Bengkulu. *Vol.15 No.7*. Bengkulu.
- Lubis, Arfan Ikhsan. 2010. *“Akuntansi Keperilakuan Edisi 2”*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT RAJA GRAFINDO PERSADA. Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *“Metode Penelitian Bisnis”*. Bandung: CV. Alfabeta.
- . 2010. *“Statistika Untuk Penelitian”*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syamsuddinnor. 2014. Pengaruh Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ben Line Agencies (Bla) Banjarmasin. *STIMI. Vol. 6. No 1*. Banjarmasin.

Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta.

Wiratama dan Sintaasih. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan. Universitas Udayana. Vol. 7, No. 2*. Bali.

Zainun. 1979. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.