

**PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. RUMPUN SARI MEDINI**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada  
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

**Disusun Oleh:**

**MEDINA RIZKI PRAMUDYA RINALDI**

**B100 110 288**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2016**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. RUMPUN SARI MEDINI**

**PUBLIKASI ILMIAH**

Oleh:

**MEDINA RIZKI PRAMUDYA RINALDI**

**B100 110 288**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

**Pembimbing**



**Muzakar Isa, M.Si**

## HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan di bawah ini telah membaca naskah publikasi dengan judul:

### **PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. RUMPUN SARI MEDINI**

Yang ditulis oleh:

**MEDINA RIZKI PRAMUDYA RINALDI**

**B100 110 288**

Penandatanganan berpendapat bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat untuk diterima.

Surakarta, 22 Oktober 2016

Dr. Syamsudin, M.M

(Ketua)

Dra. Chuzaimah, M.M

(Sekretaris)

Muzakar Isa, SE., M.Si

(Anggota)

(.....)

(.....)

(.....)

Mengetaghu

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta



Dr. Triyono, S.E., M.Si.

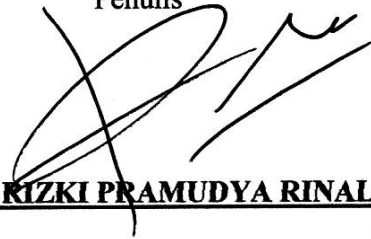
## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam Naskah Publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya

Surakarta, 22 Oktober 2016

Penulis



**MEDINA RIZKI PRAMUDYA RINALDI**

**B 100 110 288**

# **PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. RUMPUN SARI MEDINI**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh motivasi, kepuasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Rumpun Sari Medini.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian analitik dengan menggunakan regresi linier berganda. Pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup yang diberikan kepada 70 karyawan PT. Rumpun Sari Medini. Hasil menunjukkan variable motivasi, kepuasa dan disiplin kerja baik secara bersama-sama maupun secara parsial berpenaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Rumpun Sari Medini.

Kata Kunci: Kinerja, Motivasi, Kepuasan, Disiplin

## **ABSTRACT**

This research aims to measure the influence of motivation, satisfaction and work discipline on the performance of employees at PT. Rumpun Sari Medini.

This study uses an analytic study using multiple linear regression data was collected using a closed questionnaire given to 70 employees of PT. Rumpun Sari Medini. Results showed variable motivation, and discipline gratification of working either together or partially positive and significant effect on the performance of employees at PT. Rumpun Sari Medini.

Keywords: Performance, Motivation, Satisfaction, Discipline

## **1. PENDAHULUAN**

Menghadapi era pasar bebas, manusia yang berkualitas dalam bekerja merupakan prasyarat yang tidak dapat ditawar-tawar kembali, artinya tenaga kerja yang kurang terampil dan kurang berpengetahuan akan tersingkir dari pasar kerja. Tenaga kerja yang berkualitaslah yang dapat merebut pasar kerja. Sagir (Helmi, 2006) mengatakan bahwa tenaga kerja yang berkualitas ditandai dengan keterampilan yang memadai, profesional, dan kreatif. Ada beberapa faktor yang menentukan kualitas tenaga kerja yaitu tingkat kecerdasan, bakat, sifat kepribadian, tingkat pendidikan, etos (semangat) kerja, dan disiplin kerja. Kualitas

manusia seperti itulah yang menjadi andalan pesatnya kemajuan negara-negara seperti Korea, Taiwan, maupun Singapura. Begitu pentingnya disiplin kerja bagi karyawan maka pemerintah mencanangkan Gerakan Disiplin Nasional (GDN).

Disiplin kerja merupakan suatu bentuk pelatihan yang bertujuan untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2002). Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun peraturan yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohardiwiryo, 2000).

Karyawan yang disiplin akan mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab bahkan dapat menaikkan citra instansi tempatnya bekerja melalui prestasi yang dicapainya. Keberhasilan organisasi berasal dari prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dan atas prestasi tersebut karyawan menerima penghargaan dari organisasi. Jelas disini bahwa disiplin kerja penting bagi karyawan dan juga bagi organisasi tempat karyawan dipekerjakan. Perlu diupayakan agar disiplin kerja dapat tumbuh dan berkembang diantara para karyawan. Bentuk disiplin kerja yang baik akan tergambar pada suasana, tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi, besarnya rasa tanggung jawab karyawan, berkembangnya rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan, meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja (Saydam, 2006).

Penerapan disiplin kerja masyarakat Indonesia ternyata sangatlah rendah dari berbagai aspek kehidupan hal ini dikarenakan masyarakat Indonesia masih banyak mentoleransi terhadap kecenderungan kurangnya disiplin dan kurang berusaha dalam mendisiplinkan dirinya sendiri diberbagai hal, khususnya dalam hal pekerjaan. Kurangnya disiplin pada karyawan dapat terlihat pada tingginya angka kemangkiran (absensi) karyawan yang sering terlambat atau pulang kantor lebih cepat, saling melempar tanggung jawab, penyelesaian pekerjaan yang terlambat, sering terjadi konflik (Saydam, 2006).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Tingkat kepuasan yang rendah berakibat terganggunya aktivitas seorang individu dalam pencapaian tujuannya, karena kepuasan kerja merupakan salah satu indikator keefektifan kinerja seseorang. Menurut Gibson et. al (2006), kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut berasal dari persepsi mereka mengenai pekerjaannya dan hal itu tergantung pada tingkat *outcomes intrinsic* maupun ekstrinsik dan bagaimana individu memandang *outcomes* tersebut.

Kepuasan kerja merupakan sikap kerja yang paling sering diteliti. Hal ini sebagian dikarenakan adanya kebutuhan untuk lebih memahami korelasi-korelasi dan konsekuensi-konsekuensi kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah konsep teori dan praktek yang penting karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi kapasitas pemegang pekerjaan untuk bekerja secara efektif dan untuk menghadapi tuntutan kerja dengan berhasil. Kepuasan kerja akan mencerminkan perasaan mereka terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang dirasakan individu akan berpengaruh terhadap kinerja individu tersebut karena pada umumnya suatu organisasi terfokus pada kinerja pegawainya, baik secara individu maupun secara organisasi. Kinerja karyawan merupakan faktor penentu keberlangsungan organisasi dan merupakan ukuran keberhasilan organisasi (Dongoran, 2006).

Motivasi juga menjadi faktor penting guna menjaga semangat kerja yang tinggi pada diri karyawan. Diungkapkan oleh Nitisemito (2002) bahwa motivasi kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan diharapkan dapat selesai lebih cepat dan lebih baik. Motivasi kerja yang tinggi juga diasumsikan akan membuat karyawan antusias dan mengarahkan diri sepenuhnya untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerjanya. Motivasi kerja individu dapat tumbuh dari kesadaran dalam diri individu itu sendiri, maka sudah selayaknya apabila setiap organisasi akan selalu berusaha agar para karyawan mempunyai motivasi kerja yang kuat. Motivasi kerja karyawan yang kuat diindikasikan dengan adanya gairah atau antusiasme dalam melakukan pekerjaan serta mematuhi kebijakan atau peraturan keselamatan yang berlaku di Organisasi.

PT. Rumpun Sari Medini merupakan perusahaan perkebunan Pengolahan teh dan kopi yang terletak di Dusun Ngesrep Balong Kendal Jawa Tengah.

Perkebunan teh ini mengalami permasalahan kinerja yang ditunjukkan dari penurunan hasil produksinya sehingga belum bisa memenuhi target produksi yang telah ditetapkan. Penurunan jumlah produksi ini diakibatkan penurunan kinerja karyawan dimana terdapat pergantian karyawan karena banyak karyawan yang mengundurkan diri karena kurang puas dengan sistem kerja perusahaan. Target produksi yang tidak tercapai tersebut menunjukkan penurunan kinerja karyawan. Karyawan tidak dapat menunjukkan produktifitasnya secara optimal, kondisi ini dikhawatirkan terjadi karena adanya permasalahan kinerja seperti ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Ketidakpuasan ini terjadi karena proses kerja yang monoton serta pemberian gaji yang kurang memuaskan. Kondisi ini akhirnya juga berimplikasi terhadap rendahnya motivasi kerja serta disiplin kerja.

Sehubungan dengan hal itu maka penulis mengangkat judul "**Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Rumpun Sari Medini**"

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Rumpun Sari Medini.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Rumpun Sari Medini.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Rumpun Sari Medini.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Rumpun Sari Medini

## **2. Landasan Teori**

### **2.1 Kinerja Karyawan**

Kinerja mengacu pada hasil kerja pegawai yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan instansi atau organisasi. Pengertian kinerja diberi batasan oleh Maier (dalam As'ad, 2003) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lawler and Poter menyatakan bahwa kinerja adalah "*succesfull role achievement*" yang diperoleh seseorang dari



perbuatan-perbuatannya (As'ad, 2003). Berdasarkan batasan tersebut As'ad menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan

Konsep tentang kinerja juga diungkapkan oleh Dessler (2002) yang mendefinisikan kinerja sebagai perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Dengan demikian, kinerja menfokuskan pada hasil kerjanya. Bernaders dan Russel (dalam Devi, 2009) menyatakan kinerja sebagai *“performance is defined as the record of outcomes produced on specified job function or activity during a specified time period”*. Hal tersebut berarti bahwa kinerja dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau hasil dari suatu aktivitas selama periode waktu tertentu.

## **2.2 Motivasi kerja**

Teori motivasi menurut Frederick Herzberg mengemukakan suatu teori motivasi yang disebut teori motivasi-kesehatan. Menurut Herzberg kebutuhan akan motivasi ini adalah kebutuhan akan prestasi, penghargaan dan pertumbuhan serta pengembangan kemampuan-kemampuan apa saja yang karyawan memilikinya (Robbin, 2006).

Motivasi adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang menuju sebuah tujuan. Kata motivasi berasal dari kata latin *movere*, yang bermakna bergerak. Namun motivasi melibatkan lebih dari sekedar gerakan fisik. Motivasi melibatkan gerakan fisik dan mental. Motivasi juga mempunyai dua sisi: gerakan dapat dilihat, akan tetapi motif harus disimpulkan” (Simamora, 2007).

## **2.3 Kepuasan kerja**

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2006).

## **2.4 Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2007) disiplin diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial

yang berlaku. Kesadaran merupakan sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas serta tanggung jawabnya. Kesiapan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan Organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesiapan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, dikatakan disiplin apabila karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Setiawan, 2014).

### **3. METODE PENELITIAN**

Desain penelitian yang digunakan adalah asosiatif yaitu bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2011). populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Rumpun Sari Medini. Berdasarkan populasi ini diambil sampel yang diharapkan dapat mewakili populasi. Adapun untuk menentukan luas dan sifat-sifat populasi serta memberikan batas-batas yang tegas (Sugiyono, 2011) seorang peneliti harus memberikan kriteria-kriteria subyek sebagai batasan yang tegas pada subyek penelitiannya. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel yang pemilihannya berdasarkan beberapa kriteria yang ditetapkan oleh peneliti (Sugiyono, 2011).

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil pengujian regresi linier berganda didapatkan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan t-hitung hasilnya adalah 5,234 dan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, karena nilai signifikansi  $< 0,05$  dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).
- b. Berdasarkan t-hitung hasilnya adalah 3,129 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003, karena nilai signifikansi  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan

bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

- c. Berdasarkan t-hitung hasilnya adalah 9,705 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, karena nilai signifikansi  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y).
- d. Berdasarkan nilai F hitung sebesar 296,778 dengan hasil signifikasinya sebesar 0,000. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini baik digunakan untuk menjelaskan hubungan variabel independent yaitu motivasi, kepuasan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,000 atau ( $0,000 < 0,005$ ).

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Kesimpulan**

- a. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Rumpun Sari Medini
- b. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Rumpun Sari Medini
- c. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Rumpun Sari Medini.
- d. Pengaruh motivasi, kepuasan dan disiplin kerja sebesar 92,8%, terhadap kinerja karyawan di Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Rumpun Sari Medini.

### **2. Saran**

- a. Disiplin kerja menjadi variabel yang paling besar berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penilaian terendah disiplin kerja terletak pada indikator menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya tepat waktu, artinya bahwa untuk menunjang hasil kerja perusahaan dan keberlangsungan perusahaan maka diharapkan kepada perusahaan untuk memberikan penekanan pada kinerja karyawan melalui penyelesaian pekerjaan tepat waktu.

- b. Motivasi kerja menjadi variabel kedua yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penilaian terendah motivasi kerja terletak pada indikator bersemangat dalam bekerja karena lingkungan kerja yang menyenangkan. Artinya bahwa suasana kerja yang ada selama ini dirasakan kurang menyenangkan sehingga diharapkan kepada perusahaan untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis sehingga mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustuti Handayani. 2010. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Propinsi Lampung. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Pembangunan*, Vol.1, No.1, Januari – Juni 2010. ISSN : 2087-0825.
- Ardansyah dan Wasilawati, 2014. Pengawasan, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah. *JMK*, VOL. 16, NO. 2, September 2014, 153–162. ISSN 1411-1438
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013.
- Arikunto, Suharsini. 2006. *Prosedur Penelitian. Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta: Jakarta.
- As'ad, Moh, 2003. *Psikologi Industri*. Liberty: Yogyakarta.
- Bangsawan, I Gst Ngr Bagus Putra. 2012. Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. BPR Luhur Damai Tabanan. *Artikel*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali
- Dessler, Gary. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Prenhallindo
- Dongoran, Johnson, 2006, *Komitmen Organisasi : Dua sisi Sebuah Koin*, Dian Ekonomi, Vol.VII No.1 hal. 35-56
- Fuad Mas`ud. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP: Semarang

- Gibson, Ivan Cevich, dan Donnely. (2006). *Organisasi dan manajemen*, terjemahan. Djontan Wahid. Jakarta : Erlangga
- Handoko, Hani T, 2006, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, BPFE: Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Henry, Simamora, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Listianto T. dan Setiaji, B. 2013. Pengaruh motivasi, kepuasan, dan disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta). Artikel. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Luthan, Fred. 2006. *Organizational behavior*. Ninth edition. McBraw-Hill International Book Company.
- Nitisemito, Alex. S. 2002. *Manajemen Personalia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Novitasari, Ni Nyoman Andraeni, (2003). *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. H.M. Sampoerna Tbk*. Studi Pengembangan SDA Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga
- Nursalam. 2008. *Konsep dan penerapan metodologi penelitian ilmu keperawatan :Pedoman skripsi, tesis dan instrument penelitian keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika
- Parwanto & Wahyuddin. 2005. *Pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pusat pendidikan komputer akuntansi IMKA di Surakarta*. UMM Surakarta.
- Prasetyo Utomo. 2006. *Analisis Pengaruh Pemberdayaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Patra Semarang Convention Hotel*. Skripsi Tidak Dipublikasikan. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Rakasiwi, G. 2014. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar). Artikel. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Robbins. Stephens P, 2006, *Perilaku Organisasi-Konsep Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 1 dan 2, Prenhallindo, Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2000. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara

- Saydam, G. 2006. *Manajemen sumber daya manusia*. Jilid II. Jakarta. Gunung Agung.
- Setiawan, Agung. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen* | Volume 1 Nomor 4 Juli 2013.
- Setiawan, E. 2007. *Statistika I*. Penerbit Yayasan Widya Manggala Indonesia, Semarang.
- Sicilia, Gita dan Marzolina, 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Riau KEPRI Cabang Utama Pekanbaru. Vol VII No 1 Januari 2015 *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung
- Sunyoto, A. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Susanty, Aries dan Baskoro, Sigit Wahyu. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *J@TI Undip*, Vol VII, No 2, Mei 2012
- Terry, George R. 2006, *Prinsip-prinsip Manajemen*, PT. Bumi Aksara
- Walgito, B. 2008. *Pengantar Psikologi Umum*. Ed. 3. Yogyakarta: Adi.