

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Pegadaian (Persero) Cabang Sekip Palembang

The Influence Of Work Discipline Motivation On Employee Performance Of PT Pegadaian (Persero) Cabang Sekip Palembang

Nadya Yolanda Hidayat¹⁾*, Jalaludin Sayuti²⁾, Neneng Miskiyah³⁾

¹⁾Prodi Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Sriwijaya, Indonesia

²⁾Prodi Usaha Perjalanan Wisata, Politeknik Negeri Sriwijaya, Indonesia

³⁾Prodi Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Sriwijaya, Indonesia

*Corresponding Email: Nadyayolanda03@gmail.com

Abstrak

Kinerja pegawai merupakan faktor paling penting di suatu perusahaan karena mempengaruhi pendapatan perusahaan, jika perusahaan tidak memperhatikan kinerja pegawai maka perusahaan itu tidak akan berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi dari diri sendiri maupun orang lain, disiplin kerja pegawai. Dari ke dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, penulis tertarik melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PT Pegadaian (Persero) Cabang Sekip Palembang, populasi dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh maka seluruh pegawai yang ada di PT pegadaian (Persero) Cabang Sekip Palembang akan dijadikan sampel yaitu sebanyak 42 orang. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan uji t uji f. Hasil tersebut menunjukkan motivasi, disiplin kerja berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian (Persero) Cabang Sekip Palembang yaitu sebesar $204,800 > 3,23$ dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$

Kata Kunci: Motivasi, kepemimpinan, disiplin kerja, kinerja pegawai

Abstract

Employee performance is the most important factor in a company because it affects company income, if the company does not pay attention to employee performance then the company will not run in accordance with company goals, factors that affect employee performance are motivation from oneself and others, leadership, and work discipline employee. Of the two factor that affect employee performance, the authors are interested in conducting research on the effect of motivation, work discipline on employee performance at PT Pegadaian (Persero) Cabang Sekip Palembang, the population in this study used saturated sampling, so all employees at PT Pegadaian (Persero) Cabang Sekip Palembang would be sampled many as 42 people. The analysis technique in this study uses t test, f test. These results show that motivation, work discipline have a positive or significant effect on the performance of employees of PT Pegadaian (Persero) Cabang Sekip Palembang, which is $204,800 > 3.23$ and the sig value is $0.000 < 0.05$.

Keywords: motivation, leadership, work discipline, employee performance

PENDAHULUAN

Pegawai adalah salah satu faktor penting dari sumber daya manusia yang harus dijaga agar perusahaan berjalan dengan lancar sejalan dengan tujuan perusahaan, selain pegawai faktor penting dalam kinerja perusahaan yaitu adanya motivasi dari pegawai, motivasi dari perusahaan atau pimpinan contohnya motivasi yang ada di PT Pegadaian (persero) Cabang Sekip Palembang perusahaan memberikan *reward* kepada pegawai yang telah berhasil mencapai target yang telah ditentukan perusahaan tidak hanya *reward* ada juga promosi jabatan jika pegawai selalu mencapai target yang telah ditentukan, kemampuan pegawai meningkat dan kinerjanya selalu meningkat. tetapi tidak hanya motivasi faktor penting dalam kinerja perusahaan yaitu disiplin kerja pegawai akan kesadaran masing-masing contohnya mematuhi peraturan SOP yang telah ditentukan oleh perusahaan, dari kedua faktor tersebut peneliti akan meneliti motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja perusahaan PT Pegadaian (Cabang) Sekip Palembang

Dalam proses pencapaian keberhasilan dan tujuan organisasi tersebut, para pegawai juga harus siap berkompetisi untuk mengembangkan yang

ada pada dirinya, meningkat kemampuan dan keterampilan secara optimal yang disertai dengan jiwa tinggi. Tidak hanya pegawai yang harus mengembangkan dirinya, peran pemimpin juga sebagai penentu keberhasilan yang pada akhirnya mampu untuk mendorong terciptanya motivasi berprestasi dari pegawai pada perbaikan kinerja (Ratriana, 2015)

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah variabel motivasi (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, dan variabel motivasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai PT Pegadaian (Persero) Cabang Sekip Palembang.

Tujuan melakukan penelitian ini untuk menganalisis seberapa berpengaruh variabel motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT Pegadaia (Persero) Cabang Sekip Palembang. Peneliti tertarik untuk meneliti ini karena ada dua pendapat yang mengatakan motivasi, disiplin kerja berpengaruh dan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai seperti penelitian yang dilakukan oleh Yasa (2017) dalam hasil penelitian mengatakan bahwa motivasi, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai,

dan penelitian dari Sepang (2016) mengatakan bahwa motivasi, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil kedua penelitian itulah peneliti tertarik untuk meneliti variabel tersebut dan ingin membuktikan apakah di PT Pegadaian (Persero) Cabang Sekip Palembang berpengaruh atau tidak pada variabel motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, karena untuk meneliti variabel tersebut harus ada perbedaan pendapat supaya bisa diteliti kalau hanya ada satu pendapat variabel tersebut tidak bisa diteliti

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian kinerja menurut Afandi (2018) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Bangun (2018), peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Di sisi lain,

para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dari promosi pekerjaan. Secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu perbaikan system kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan. Untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan system manajemen kinerja yang baik.

Menurut Bangun (2018), tujuan dan manfaat penilaian kinerja diantaranya adalah:

1. Evaluasi antara individu dalam organisasi
Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.
2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi
Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3. Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu subsistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

Pengertian motivasi menurut Hasibuan (2016) adalah alat penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Jenis-jenis motivasi menurut Hasibuan (2017) mengatakan bahwa jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

1. Motivasi positif

Motivasi positif adalah manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.

2. Motivasi *negative*

Motivasi *negative* adalah manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan memotivasi *negative* ini semangat bekerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka Panjang dapat berakibat kurang baik.

Membangun Motivasi Menurut Wibowo (2016). "Teknik memotivasi harus dapat memastikan bahwa lingkungan dimana mereka bekerja memenuhi jumlah kebutuhan manusia yang penting. Beberapa cara yang dapat dilakukan untuk dapat membangun motivasi".

1. Menilai sikap Adalah penting bagi manajer untuk memahami sikap mereka terhadap bawahannya. Pikiran mereka dipengaruhi oleh pengalaman mereka dan akan membentuk bagaimana cara berperilaku terhadap semua orang yang dijumpai. Kekuatan yang mendorong secara kuat

mempengaruhi perilaku motivasional, karena itu penting untuk mempengaruhi asumsi dan prioritas, memberi perhatian terutama ambisi pribadi dan organisasi, sehingga dapat memotivasi orang lain dengan efektif. Apabila kita mengutamakan pekerjaan maka kita akan sangat termotivasi dan karier kita akan mendapat keuntungan dari keberhasilan. Manajer perlu memastikan bahwa bawahannya mengetahui peran dan arti penting mereka. Manajer harus menunjukkan kompetensi dari setiap kesempatan, sehingga bawahan yakin atas kemampuan pimpinannya. Disamping itu, manajer perlu memperbaiki perintah dan pengendalian dengan menggunakan manajemen kolaborasi.

2. Menjadi manajer yang baik.

Manajer sering mengikuti kursus-kursus mempelajari kepemimpinan, tetapi *good leaders* (pemimpin yang baik) tidak perlu menjadi *good managers* (manajer yang baik). Kepemimpinan hanya satu bagian untuk menjadi manajer, dan manajer sukses memerlukan keterampilan kepemimpinan sedangkan kemampuan lainnya sama pentingnya. Seorang manajer yang baik mempunyai karakteristik :

- a. Mempunyai komitmen untuk bekerja
- b. Melakukan kolaborasi dengan bawahan
- c. Mempercai orang

Menurut Hamali (2016), disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Pada dasarnya kedisiplinan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, Menurut Hasibuan (2016) yaitu:

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Kepemimpinan
- c. Insentif (tunjangan dan kesejahteraan)
- d. Keadilan
- e. Pengawasan melekat
- f. Sanksi hukuman
- g. Ketegasan
- h. Hubungan kemanusiaan

Menurut Hasibuan (2016) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua

peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingatkan anggotainstansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan jenis-jenis disiplin kerja prepenitif dan disiplin kerja korektif menurut Handoko (2009).

a. Disiplin Prepenitif

Disiplin Prepenitif adalah kegiatan yang dihasilkan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standart atau aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para pegawai.

b. Disiplin Progresif.

Disiplin progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

c. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang dihasilkan untuk pelanggaran terhadap peraturan-peraturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Berupa hukuman yang disebut dengan tindakan

pendisiplinan. Biasanya peringatan atau skorsing.

d. Aturan Kompor Panas

Aturan ini pada hakekatnya menyatakan bahwa tindakan pendisiplinan hendaknya mempunyai ciri-ciri yang sama dengan hukuman yang diterima seseorang karena menyentuh sebuah kompor panas.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1: motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian (Persero) Cabang Sekip Palembang.
- H2: disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian (Persero) Cabang Sekip Palembang.
- Ha: motivasi, disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian (persero) Cabang Sekip Palembang

METODOLOGI

Penelitian ini akan dilakukan di PT pegadaian (Persero) Cabang Sekip Palembang yang berlokasi di Jl Mayor Salim Batubara 298 F Sekip.

Sumber Data

dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer menurut sugiyono (2018) adalah data diperoleh dari angket yang dibagikan

kepada responden kemudian responden akan menjawab pertanyaan sistematis.

Metode Pengumpulan Data

Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner menurut Sugiyono (2017) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Wawancara digunakan sebagai Teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini wawancara dengan pimpinan cabang PT Pegadaian (Persero) Cabang Sekip Palembang.

Populasi dan sampel

Dalam penelitian ini menggunakan Teknik sampling jenuh dimana Teknik ini menggunakan seluruh pegawai PT Pegadaian (Persero) Cabang Sekip Palembang sebanyak 42 orang.

Teknik Analisis

Teknik analisis penelitian ini menggunakan program SPSS 16.0 (*Statistical Product and Service Solutions*).

uji t (uji parsial) dan uji f (uji simultan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016) uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur ketepatan suatu ukuran atau alat pengukur keandalannya Suatu ukuran atau alat ukur yang dapat dipercaya harus memiliki reliabilitas yang tinggi. Uji Reliabilitas menunjukkan kepada suatu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keandalan (dapat dipercaya) dari suatu indikator yang digunakan dalam penelitian. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach's*. Pengolahan data dibantu dengan program aplikasi SPSS 16.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha*. Jika

- a. Jika nilai $\alpha > 0,6$ maka pertanyaan tersebut konsisten,
- b. Jika nilai $\alpha < 0,6$ maka pertanyaan tersebut tidak konsisten.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Motivasi (X ₁)	0,718	Reliabel
2	Disiplin kerja (X ₂)	0,711	Reliabel
3	Kinerja pegawai (Y)	0,720	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2021

Dari hasil uji reliabilitas Tabel 1 menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6, variabel motivasi (X₁) sebesar 0,718 > 0,6, variabel disiplin kerja (X₂) sebesar 0,711 > 0,6, dan variabel dependen kinerja pegawai (Y) sebesar 0,720 > 0,6. Maka pernyataan pada variabel motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai dinyatakan konsisten atau *reliabel*.

Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikan individual dimana uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen

Tabel 2. Uji t (uji parsial) motivasi (X₁) coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(constant)	-548	1.277		-429	.670
Motivasi (X ₁)	.870	.048	.995	20.418	.000

a. Dependen variabel kinerja pegawai (Y)

Sumber: data primer diolah 2021

$$t_{\text{tabel}}: t = (a/2 : n - k - 1) t = (0,05/2 : 42 - 2 - 1) t = (0,025 : 39) t = 2,023$$

Dari tabel 2 mendapatkan hasil dari variabel motivasi dengan nilai t_{hitung} sebesar 20.418 > t_{tabel} 2,023 nilai t_{hitung} pada variabel motivasi lebih besar dari pada t_{tabel} dan nilai signifikan variabel motivasi sebesar 0,000 < 0,05 dimana nilai sig motivasi harus lebih kecil dibandingkan 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti dapat disimpulkan uji t motivasi (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian (Persero) Cabang Sekip Palembang. Sejalan dengan hasil peneliti terdahulu oleh Yasa (2017) dimana motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar.

Tabel 3. Uji t (uji parsial) disiplin kerja (X₂)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(constant)	-156	1.816		-086	.932
Disiplin kerja (X ₂)	.861	.061	.913	14.413	.000

b. Dependen variabel kinerja pegawai (Y)

Sumber: data primer diolah 2021

Dari tabel 3 mendapatkan hasil dari variabel disiplin kerja nilai t_{hitung} sebesar 14.413 > t_{tabel} 2,023 nilai t_{hitung} pada variabel disiplin kerja lebih besar dari pada t_{tabel} dan nilai signifikan variabel disiplin

kerja sebesar $0,000 < 0,05$ dimana nilai sig motivasi harus lebih kecil dibandingkan $0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_2 diterima yang berarti dapat disimpulkan uji t disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian (Persero) Cabang Sekip Palembang. Sejalan dengan hasil peneliti terdahulu oleh riana (2011) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar-Bali.

(Persero) Cabang Sekip Palembang dimana motivasi dari diri sendiri, motivasi dari perusahaan seperti memberikan *reward*, promosi jabatan bagi pegawai yang telah menyelesaikan target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Disiplin kerja yang ada di PT Pegadaian (Persero) Cabang Sekip Palembang baik karena pegawai mematuhi SOP yang ada di PT Pegadaian (Persero) Cabang Sekip Palembang.

Uji f (Uji Simultan)

Tabel 4. Uji f (uji simultan)

ANOVA^b

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120.959	2	60.480	204.800	.000 ^a
	Residual	11.517	39	.295		
	Total	132.476	41			

Sumber: data primer diolah 2021

Untuk menghitung f_{tabel} berikut adalah rumus f_{tabel} , $f = (k : n - k)$ ($f = 2 : 42 - 2$) ($f = 2 : 40$) = 3,23 adalah nilai f_{tabel} . Berdasarkan hasil dari tabel 4 uji f mendapatkan hasil f_{hitung} sebesar 204.800 lebih besar dari f_{tabel} 3,23 dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan variabel motivasi, disiplin kerja berpegaruh terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian (Persero) Cabang Sekip Palembang. Hasil uji f sejalan dengan kondisi yang ada di PT Pegadaian

SIMPULAN

Dari pembahasan dan penelitian yang telah dilakukan di PT Pegadaian (Persero) Cabang Sekip Palembang dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil uji t variabel motivasi terhadap kinerja pegawai mendapatkan hasil t_{tabel} 2,023 lebih besar t_{hitung} 20,418 dan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Variabel disiplin kerja mendapatkan t_{hitung} sebesar 14,143 lebih besar $> 2,023$ dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian (Persero) Cabang Sekip Palembang.

Dari kedua variabel tersebut nilai t -hitung yang paling tinggi yaitu pada variabel motivasi 20,418

2. Dari hasil uji f variabel motivasi, disiplin kerja mendapatkan hasil f -hitung sebesar 204,800 lebih besar dari f -hitung sebesar 3,23 dan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian (Persero) Cabang Sekip Palembang.

Ratriana, Rani Dian. (2015). Pengaruh kepemimpinan iklim organisasi dan stres kerja terhadap motivasi berprestasi pegawai pada kantor cabang PT Pegadaian (Persero) kota Semarang. *Skripsi*. Universitas Diponegoro

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung:Alfabeta

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau:Zanafa Publishing.
- Arlana Tresna Wayan, Gede Riana. (2013). Pengaruh kompensasi, and disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Cendana resort & Spa Ubud, Gianyar. *E-Jurnal Manajemen*. 2(1): 121-136
- Bangu, Wilson. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Bumi Askara
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:PT Bumi Askara
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta:PT Bumi Askara
- Hamalia. (2016). *Strategi Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia:Academic Mengelola Karyawan*. Yogyakarta:Caps (Center For Academic Publishing Servie)
- Kurmarawati Raka, Gede Supatra, dan Suyatna Yasa. (2017). Pengaruh motivasi terhadap disiplin dan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi & bisnis*. 4(2):63-75
- Rumondor Beno Rommy, Altje Tumbel Jantje L, Sepang. (2016). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalut. *Jurnal EMBA*. 6(2):254-264