

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA CV PATAKARAN PALEMBANG

Oleh :

Erdiansyah, SE., M.M

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas PGRI

Abstrak

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada cv patakaran Palembang, mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada cv patakaran Palembang, mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada cv patakaran Palembang.

Ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). dari analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai persamaan $Y = 17,123 + 0,018X_1 + 0,591X_2$ menjelaskan ($a = 17,123$) kinerja karyawan, jika tanpa adanya disiplin dan motivasi kerja (X_1 dan $X_2 = 0$), maka kinerja (Y) hanya 17,123. ($b_1 = 0,018$, $b_2 = 0,591$). Koefisien regresi berganda sebesar $b_1 = 0,018$, $b_2 = 0,591$ mengindikasikan besaran pertambahan tingkat kinerja karyawan (Y) untuk setiap pertambahan disiplin (X_1) dan motivasi kerja (X_2).

Dari analisis koefisien korelasi berganda menjelaskan nilai korelasi (R) sebesar 0,641^a. Nilai ini menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel disiplin (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Maksud kuat disini adalah terjadi hubungan yang searah antara variabel disiplin (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang artinya bila nilai disiplin (X_1) dan motivasi kerja (X_2) naik, maka tingkat kinerja karyawan (Y) akan naik.

Dari analisis koefisien determinasi menjelaskan nilai kontribusi (R Square) sebesar 0,410 yang artinya disiplin (X_1) dan motivasi kerja (X_2) memberikan sumbangan atau kontribusi yaitu sebesar 41% terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV PATAKARAN Palembang. Sedangkan sisanya 59% disumbangkan atau dikontribusikan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Dari hasil perhitungan uji F menjelaskan nilai F_{hitung} sebesar 9,743 dengan nilai F_{tabel} sebesar 1,88, maka nilai $F_{hitung} = 9,743 > F_{tabel} 1,88$. Nilai signifikansi sebesar 0,001^b dan nilai α sebesar 0,05, maka nilai signifikansi = 0,001^b < $\alpha = 0,05$. H_0 di tolak dan H_{a3} diterima yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara disiplin (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV PATAKARAN Palembang dan H_a ditolak.

Kata Kunci : Disiplin, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Latar Belakang

Dewasa ini persaingan antar instansi pemerintah di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus

mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan

penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal.

Tentunya untuk menjawab tantangan tersebut harus disiapkan tenaga kerja yang andal dalam berbagai bidang masing-masing. Untuk itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang tangguh. Sehingga sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk menjalankan suatu instansi tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi.

Menurut hasil pengamatan sementara yang telah dilakukan masih banyak karyawan yang datang dan pulang tidak tepat waktu, keluar disaat jam kerja sehingga karyawan menjadi tidak disiplin. Selain dari disiplin yang harus dimiliki oleh setiap karyawan disuatu perusahaan, ada faktor lain yang menentukan yang berasal dari dalam diri setiap karyawan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut yaitu motivasi kerja.

Agar tidak menyimpang dari permasalahan yang ada, maka penulis membatasi penelitian ini pada “pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada cv Patakaran Palembang dengan rumusan masalah

- a. Apakah disiplin memengaruhi kinerja karyawan pada cv patakaran palembang?
- b. Apakah motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan pada cv patakaran palembang?
- c. Apakah disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan pada cv patakaran palembang?

Adapun manfaat penelitian ini adalah memberikan masukan pada cv patakaran palembang tentang pengaruh

disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Sebagai bahan masukan serta sumbangan pemikiran kepada peneliti berikutnya tentang ilmu manajemen khususnya tentang disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tinjauan Teori

1. Disiplin

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2014:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Terry dalam Sutrisno (2014:87) mengatakan disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.

Menurut Hasibuan (2011:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari beberapa teori diatas dapat dikatakan bahwa disiplin adalah suatu tata cara yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawannya.

Menurut Ma'arif (2012:98) tujuan dan manfaat ditegakkannya disiplin kerja antara lain:

- a. Memastikan perilaku pegawai konsisten dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan.
- b. Menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dan bawahannya.
- c. Membantu pegawai untuk memiliki kinerja tinggi dan produktif.

Menurut Hasibuan (2011:194) pada dasarnya banyak indikator yang

mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai, diantaranya:

- a. Tujuan dan Kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
- b. Teladan Pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
- c. Balas Jasa
Balas Jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan/pekerjaannya.
- d. Keadilan
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
- e. Waskat
Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan.
- f. Sanksi Hukuman
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan

perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

- g. Ketegasan
Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan.
- h. Hubungan Kemanusiaan
Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

2. Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno dalam Mulyadi (2014:88) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Menurut Hasibuan dalam Mulyadi (2014:88) mengemukakan bahwa motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Dari beberapa teori diatas dapat dikatakan bahwa motivasi adalah keinginan/dorongan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas guna untuk mencapai tujuan dalam suatu perusahaan.

Menurut Hasibuan (2014:146), tujuan motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.

- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja karyawan yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan antisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat dan bahan baku.

Menurut Rivai, (2010:10) indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Gaji yang adil dan kompetitif
Yaitu balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan atau pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.
2. Penghargaan atas prestasi kerja
Karyawan atau pegawai akan merasa senang bila hasil kerja yang dicapainya lebih baik dibandingkan dengan karyawan atau pegawai lain serta bangga bila pimpinan memberi penghargaan kepada mereka yang berprestasi. Karyawan merasa sangat diperhatikan dan diperlukan sehingga lebih termotivasi untuk mempertahankan kesuksesannya tersebut.
3. Lingkungan kerja
Yaitu segala sesuatu atau kondisi yang ada dan dirasakan disekitar para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas para karyawan.
4. Insentif
Yaitu pendorong atau perangsang (diluar gaji) yang diberikan dengan sengaja kepada pekerja agar timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi. Walaupun insentif tidak sebesar gaji tetapi tetap mampu membuat pekerja lebih termotivasi.

5. Rasa aman dalam bekerja
Dalam hal ini rasa aman dalam bekerja merupakan hal yang dapat membuat karyawan merasa dipelihara oleh perusahaan. Misalnya perusahaan member asuransi kesehatan kepada para karyawan sehingga sewaktu-waktu karyawan dalam keadaan sakit tidak perlu terlalu banyak mengeluarkan biaya.

3. Kinerja

Menurut mangkunegara dalam buku mulyadi (2014:63) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual permormanse* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang di capai oleh seseorang). Maka pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Menurut Wibowo (2013:47), kinerja pegawai merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dari beberapa teori diatas dapat dikatakan bahwa kinerja adalah hasil yang telah dicapai atas tugas dan tanggung jawab seorang karyawan dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Simanjuntak dalam buku Widodo (2015:133):

- a. Kualitas dan kemampuan pegawai.
Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai
- b. Sarana pendukung.
Yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan

pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)

c. Supra sarana.

Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Priansa (2014:271) Kinerja pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri.

Mondy, Noe, Premeaux dalam buku Priansa (2014:271) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi sebagai berikut:

- a. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)
Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu.
- b. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)
Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas tugas yang ada didalam organisasi
- c. Kemandirian (*Dependability*)
Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalam komitmen yang dimiliki oleh pegawai.
- d. Inisiatif (*Intiative*).
Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas, berfikir, dan kesedian untuk menerima tanggung jawab.
- e. Adaptabilitas (*Adaptability*)
Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi,

mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

Indikator-indikator kinerja pegawai menurut Wibowo (2013:21) adalah sebagai berikut:

- a. Tujuan
Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.
- b. Standar kerja
Standar kerja mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahannya.
- c. Umpan balik
Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerjaan adalah tujuan yang bermakna dan berharga.
- d. Alat atau sarana
Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak

dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana harusnya.

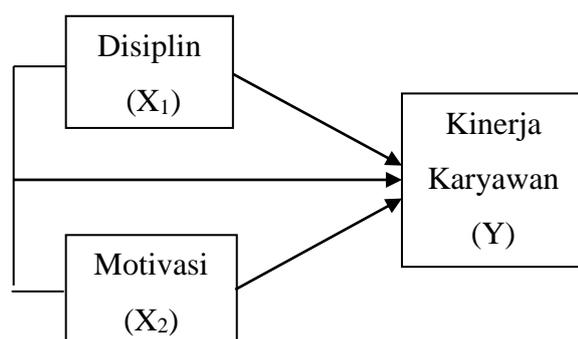
e. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih baik dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

Kerangka Pemikiran

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2015:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Hasibuan Mulyadi (2015:88) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Sedangkan pengertian Kinerja menurut Wibowo (2013:47) merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Maka penulis menggambarkan kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar Alur fikir



Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum di dasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Dalam kaitannya dengan pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Ada pengaruh yang signifikan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada CV PATAKARAN Palembang.

H₂ : Ada pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV PATAKARAN Palembang.

H₃ : Ada pengaruh yang signifikan Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV PATAKARAN Palembang..

Prosedur Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:38) Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

- Variabel bebas (*Variabel independen*)
Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari Disiplin (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂).
- Variabel terikat (*Variabel Dependen*)
Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

1. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2014:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian adalah seluruh karyawan CV PATAKARAN Palembang yang berjumlah 31 orang Karyawan.

Menurut Sugiyono (2014:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Menurut Sugiyono (2014:85) Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2014:7) metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi

sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu kongkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini juga disebut metode discovery, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

3. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2014:137-145) teknik pengumpulan data dalam penulisan ini adalah:

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

2. Dokumentasi

Menurut Sugiyono dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Teknik dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang jumlah karyawan dan data tentang gambaran umum CV PATAKARAN Palembang.

3. Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2014:92) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Penulis dalam melakukan skala pengukuran yaitu diukur menggunakan skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2014:93) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Teknik Uji Instrumen

Pengujian instrumen dalam penelitian ini menggunakan bantuan *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 22*.

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2014:267) uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Kemudian hasil r_{xy} dikonsultasikan dengan harga kritis moment (r tabel), apabila hasil yang diperoleh r hitung $>$ r tabel maka instrument tersebut valid.

Rumus :

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_1 Y_1 - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Responden

$\sum X$ = Jumlah Skor item

$\sum Y$ = Jumlah Skor Total

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas menjelaskan bahwa instrumen penelitian variabel disiplin (X_1) semua nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang artinya instrumen penelitian dapat dikatakan valid. Hal ini bahwa semua butir pertanyaan yang dijadikan sebagai indikator variabel disiplin (X_1) telah sah untuk dijadikan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas menjelaskan bahwa instrumen penelitian variabel motivasi kerja (X_2) semua nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang artinya instrumen penelitian dapat dikatakan valid. Hal ini bahwa semua butir pertanyaan yang dijadikan sebagai indikator variabel motivasi kerja (X_2) telah sah untuk dijadikan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas menjelaskan bahwa instrumen penelitian variabel kinerja pegawai (Y) semua nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang artinya instrumen penelitian dapat dikatakan valid. Hal ini bahwa semua butir pertanyaan yang dijadikan sebagai indikator variabel kinerja karyawan (Y) telah sah untuk dijadikan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2014:64) uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keajegan atau konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode *Cronbach Alpha* diuji menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS Versi 22. Untuk menentukan apakah instrument reliable atau tidak menggunakan batasan 0,6.

Menurut Sekaran dalam Priyatno (2014:64) reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Disiplin (X_1)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas tersebut menjelaskan nilai reliabilitas (r_{11}) $0,796 > 0,60$ yang artinya instrument penelitian variabel disiplin (X_1) sudah reliabel dan dapat dijadikan alat ukur dianalisis selanjutnya.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas menjelaskan nilai reliabilitas $0,768 > 0,60$ yang artinya instrumen penelitian variabel motivasi kerja (X_2) sudah reliabel dan dapat dijadikan alat ukur dianalisis selanjutnya.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas menjelaskan nilai reliabilitas $0,783 > 0,60$ yang artinya instrumen penelitian variabel kinerja pegawai (Y) sudah reliabel dan dapat dijadikan alat ukur dianalisis selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dapat dilakukan agar model regresi yang digunakan dapat memberikan hasil yang *representif*.

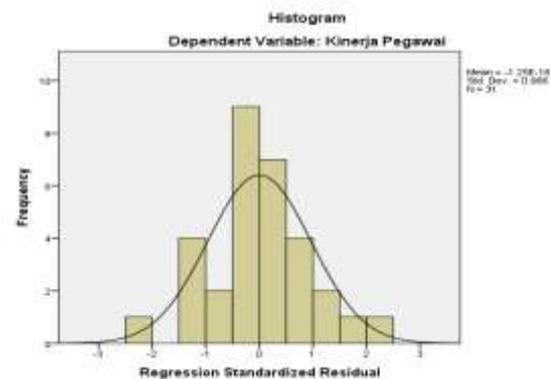
1. Uji Normalitas

Menurut Sunyoto (2013:84) uji asumsi normalitas akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan analisis grafik histogram dan *normal probability plots* yang dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

Dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. Jika data menyebar sekitar garis normal dan mengikuti arah garis diagonal grafik, maka hal ini ditunjukkan pada distribusi normal sehingga model persamaan regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal grafik maka hal ini tidak menunjukkan pola distribusi normal sehingga persamaan regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Grafik Histogram



Sumber : Hasil Olah Data, 2015

3. Berdasarkan hasil perhitungan pada gambar di atas tersebut menjelaskan grafik histogram data riil/nyata membentuk garis kurva normal dan pada grafik normal *probability plots* garis (titik-titik) mengikuti garis diagonal grafik yang artinya suatu data menunjukkan berdistribusi normal sehingga model persamaan regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Priyatno (2014:99) Uji asumsi klasik jenis ini diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas/*independent variabel*, dimana diukur tingkat asosiasi

(keeratan) hubungan/pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Dikatakan terjadi multikolinieritas, jika koefisien korelasi antar variabel bebas lebih besar dari 0,60 dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika koefisien korelasi antar variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,60 ($r \leq 0,60$).

Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics		Hemoskedastisitas
		Tolerance	VIF	
1	(Constant)			Berdasarkan hasil perhitungan pada gambar di atas menjelaskan bahwa titik-titik hasil pengolahan data antara ZPRED dan SRESID menyebar dibawah ataupun diatas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur, yang artinya bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.
	Disiplin	.914	1.094	
	Motivasi Kerja	.914	1.094	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data, 2015

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas menjelaskan koefisien untuk kedua variabel bebas nilai *Variance Inflation factors* (VIF) hitung sebesar 1,094 dan nilai *tolerance* (a) hitung sebesar 0,914 berarti disiplin (X_1) dan motivasi kerja (X_2) mempunyai hasil a hitung $> a$ (0,1) dan VIF hitung $< VIF$

da tidaknya suatu hubungan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y dimana ketiga variabel tersebut disiplin dan motivasi kerja sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan sebagai variabel tidak bebas atau terikat. Model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\text{Rumus : } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

- Y : Variabel tidak bebas/dependen (kinerja pegawai)
- a : Konstanta
- b_1 : Koefisien korelasi variabel bebas/independen (disiplin)
- b_2 : Koefisien korelasi variabel bebas/independen (motivasi kerja)
- X_1 : Variabel bebas/independen (disiplin)
- X_2 : Variabel bebas/independen (motivasi kerja)
- e : Error

Adapun teknik analisis yang digunakan dalam pengujian regresi linier berganda. Pada penelitian ini instrumen dibantu dengan menggunakan program *SPSS Versi 22*.

(10), yang artinya bahwa variabel bebas tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2014:108) Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam regresi tidak terjadi persamaan. Dalam persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidaknya varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama disebut terjadi

Teknik Analisis Data

1 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2014:275), analisis regresi ini bertujuan untuk mengetahui

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Antara Variabel Disiplin (X₁) Dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.123	7.162		2.391	.024
	Disiplin	.018	.141	.020	.131	.896
	Motivasi Kerja	.591	.141	.634	4.179	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data, 2015

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas diperoleh nilai persamaan analisis regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 17,123 + 0,018X_1 + 0,591X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut menjelaskan bahwa :

1. (a = 17,123) kinerja pegawai, jika tanpa adanya disiplin dan motivasi kerja (X₁ dan X₂ = 0), maka kinerja (Y) hanya 17,123.

(b₁ = 0,018, b₂ = 0,591) koefisien regresi berganda sebesar b₁ = 0,018, b₂ = 0,591 mengindikasikan besaran penambahan tingkat kinerja karyawan (Y) untuk setiap pertambahan disiplin (X₁) dan motivasi kerja (X₂).

2 Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2014:231), korelasi merupakan pola hubungan yang melibatkan eratnya hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain yang disebut dengan hubungan korelasi. Hubungan ini ditunjukkan oleh koefisien korelasi (r)

Untuk menentukan koefisien korelasi menggunakan rumus *Product-Moment* yaitu:

$$R_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{ (n \sum X^2 - (\sum X)^2) \} \{ n \sum Y^2 - (\sum Y)^2 \}}}$$

Dimana

r_{xy} : Koefisien Korelasi

X : Variabel Bebas (Disiplin dan Motivasi Kerja)

Y : Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)

n : Jumlah Responden / Sampel

∑ : Jumlah Responden (Sampel)

Nilai koefisien korelasi paling kecil - 1, jadi kalau r = koefisien korelasi dapat dinyatakan -1 < r < 1 artinya apabila r = 1 atau -1 maka ada pengaruh, sedangkan r = 0 artinya tidak ada pengaruh.

Analisis Koefisien Korelasi Antara Variabel Disiplin (X₁) Dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.641^a	.410	.368	2.867

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data, 2015

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas menjelaskan nilai korelasi (R) sebesar 0,641^a. Nilai ini menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel disiplin (X₁) dan motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y). Maksud kuat disini adalah terjadi hubungan yang searah antara variabel disiplin (X₁) dan motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) yang artinya bila nilai disiplin (X₁) dan motivasi kerja (X₂) naik, maka tingkat kinerja karyawan (Y) akan naik.

3 Koefisien Determinasi

Menurut Priyatno (2014:140) Koefisien determinasi (R²) ini mengukur persentase total variasi *variabel dependen* Y yang dijelaskan oleh *variabel independen* X didalam garis regresi. Jadi, Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara seluruh variabel independen yaitu Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV PATAKARAN Palembang.

$$R = (r^2) \times 100\%$$

Dimana:

R = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Antara Variabel Disiplin (X₁) Dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.641 ^a	.410	.368	2.867

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin, yaitu sebesar 41% terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV PATAKARAN Palembang. Sedangkan sisanya 59% disumbangkan atau dikontribusikan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Sumber : Hasil Olah Data, 2015

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas menjelaskan nilai kontribusi (R Square) sebesar 0,410 yang artinya disiplin (X₁) dan motivasi kerja (X₂) memberikan sumbangan atau kontribusi

Pengujian Hipotesis

1 Uji t Secara Parsial

Menurut Priyatno (2014:144), Uji t digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel X_1 (Disiplin) dan X_2 (Motivasi Kerja) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan). Pengujian signifikan koefisien dapat menggunakan tabel.

Rumus uji signifikan korelasi *product moment* ditunjukkan pada rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

- t : t hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan t tabel
 n : jumlah responden
 r : koefisien korelasi

Adapun teknik analisis yang digunakan dalam Uji t dengan alat bantu menggunakan program *SPSS Versi 22 for window*.

Dengan menggunakan asumsi sebagai berikut:

1. Apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Menghitung data statistik atau uji t berdasarkan pengujian yang telah dilakukan menentukan tingkat keyakinan sebesar 95% dan tingkat kesalahan dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach* adalah:

Tingkat kesalahan: 5% = 0,05.

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.123	7.162		2.391	.024
Disiplin	.018	.141	.020	.131	.896
Motivasi Kerja	.591	.141	.634	4.179	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Hasil Olah Data, 2015

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas menjelaskan:

1. Hasil uji t antara variabel disiplin (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Nilai t_{hitung} sebesar 0,131 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,699 diperoleh dengan melihat tabel t $\{(\alpha = 0,05) (n - 2 = 31 - 2 = 29)\}$, maka nilai $t_{hitung} = 0,131 < t_{tabel} = 1,699$. Nilai signifikansi sebesar 0,896 dan nilai $\alpha = 0,05$, maka nilai signifikansi = $0,896 > \alpha = 0,05$. H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak yang artinya tidak ada pengaruh

yang signifikan antara variabel disiplin (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV PATAKARAN Palembang.

2. Hasil Uji t antara variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Nilai t_{hitung} sebesar 4,179 dengan nilai t_{tabel} 1,699 diperoleh dengan melihat tabel t $\{(\alpha = 0,05) (n - 2 = 31 - 2 = 29)\}$, maka nilai $t_{hitung} = 4,179 > t_{tabel} 1,699$. Nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai α sebesar 0,05, maka nilai signifikansi =

$0,000 \leq \alpha = 0,05$. H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV PATAKARAN Palembang.

3. Uji F (secara simultan)

Menurut Priyatno (2014:185) menjelaskan bahwa uji F berfungsi untuk mengetahui signifikansi pengaruh/hubungan antara semua variabel bebas dan terikat.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k-1}{(1-R^2)/(n-k)}$$

Dimana:

R = Koefisien Korelasi Berganda

K = Jumlah Variabel *Independent*

N = Jumlah Anggota Sampel

Penerimaan atau penolakan H_0 dapat dilihat dari nilai probabilitas (sig F) dimana jika $\text{sig} < \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a di terima dan jika $\text{sig} > \alpha$ maka H_0 diterima

Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160.120	2	80.060	9.743	.001^b
	Residual	230.074	28	8.217		
	Total	390.194	30			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin

Sumber : Hasil Olah Data, 2015

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas menjelaskan nilai F_{hitung} sebesar 9,743 dengan nilai F_{tabel} sebesar 1,88 diperoleh dengan melihat tabel F $\{(\alpha = 0,05)$ (dka = 2, dkb = $n - m - 1 = 31 - 2 - 1 = 28$) $\}$, maka nilai $F_{hitung} = 9,743 > F_{tabel} 1,88$. Nilai signifikansi sebesar 0,001^b dan nilai α sebesar 0,05, maka nilai signifikansi = 0,001^b < $\alpha = 0,05$. H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara disiplin (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV PATAKARAN Palembang.

Analisis dan Pembahasan

Uji Instrumen

Hasil uji coba instrument menjelaskan dalam uji validitas dan reliabilitas semua instrumen penelitian

variabel disiplin (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) sudah valid dan reliabel. Dimana dalam hasil uji validitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian variabel disiplin (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) semua nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang artinya instrumen penelitian dapat dikatakan valid. Selanjutnya dalam hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian variabel disiplin (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) semua nilai reliabilitas (r_{11}) > 0,60 yang artinya instrumen penelitian sudah reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil perhitungan pada gambar grafik *histogram* dan grafik *normal probability plots* menjelaskan grafik *histogram* data *rill* atau nyata

membentuk garis kurva normal dan pada grafik *normal probability plots* garis (titik-titik) mengikuti garis diagonal grafik yang artinya suatu data menunjukkan berdistribusi normal sehingga model persamaan regresi memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel hasil uji multikolinieritas menjelaskan koefisien untuk kedua variabel bebas nilai *Variance inflation Factors* (VIF) hitung sebesar 1,094 dan nilai *tolerance* (α) hitung sebesar 0,914 berarti disiplin (X_1) dan motivasi kerja (X_2) mempunyai hasil α hitung $> \alpha$ (0,1) dan VIF hitung $< VIF$ (10), yang artinya bahwa variabel bebas tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

Berdasarkan hasil perhitungan pada gambar grafik *scatterplot* menjelaskan bahwa titik-titik hasil pengolahan data antara ZPRED dan SRESID menyebar dibawah ataupun diatas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur, yang artinya bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Hasil Analisis Data

Ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). dari analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai persamaan $Y = 17,123 + 0,018X_1 + 0,591X_2$ menjelaskan ($a = 17,123$) kinerja karyawan, jika tanpa adanya disiplin dan motivasi kerja (X_1 dan $X_2 = 0$), maka kinerja (Y) hanya 17,123. ($b_1 = 0,018$, $b_2 = 0,591$). Koefisien regresi berganda sebesar $b_1 = 0,018$, $b_2 = 0,591$ mengindikasikan besaran pertambahan tingkat kinerja karyawan (Y) untuk setiap pertambahan disiplin (X_1) dan motivasi kerja (X_2).

Dari analisis koefisien korelasi berganda menjelaskan nilai korelasi (R) sebesar 0,641^a. Nilai ini menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel disiplin (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Maksud kuat disini adalah terjadi hubungan yang searah antara variabel disiplin (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang artinya bila nilai disiplin (X_1) dan motivasi kerja (X_2) naik, maka tingkat kinerja karyawan (Y) akan naik.

Dari analisis koefisien determinasi menjelaskan nilai kontribusi (R Square) sebesar 0,410 yang artinya disiplin (X_1) dan motivasi kerja (X_2) memberikan sumbangan atau kontribusi yaitu sebesar 41% terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV PATAKARAN Palembang. Sedangkan sisanya 59% disumbangkan atau dikontribusikan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Dari hasil perhitungan uji F menjelaskan nilai F_{hitung} sebesar 9,743 dengan nilai F_{tabel} sebesar 1,88, maka nilai $F_{hitung} = 9,743 > F_{tabel} = 1,88$. Nilai signifikansi sebesar 0,001^b dan nilai α sebesar 0,05, maka nilai signifikansi = 0,001^b $< \alpha = 0,05$. H_0 di tolak dan H_a diterima yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara disiplin (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV PATAKARAN Palembang dan H_a ditolak.

Kesimpulan

1. Terdapat hubungan yang searah antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja,
2. Terdapat Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja pegawai CV. Patakarana Palembang terhadap Kinerja

3. Secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan koefisien korelasi 41%, sebanyak 59% lainnya dipengaruhi oleh variasi variabel lain.

Rekomendasi

Perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui variasi variabel lain diluar penelitian ini yang memengaruhi kinerja.

Daftar Pustaka

- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2014. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, cetakan ke 10. Jakarta : Penerbit PT Bumi Akasara.
- Ma'arif, Syamsul dan Kartika, Lindawati. 2012. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. PT. Penerbit IPB Press. Bogor.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor : Penerbit In Media-Anggota IKAPI.
- Priansa, Doni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Penerbit ALFABETA.
- Priyatno, Duwi. 2014. *Paham Analisis Statistik Data Dengan SPSS*. Yogyakarta : MediaKom.
- Rivai, Veithzal, Mulyadi Deddy. 2010. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Cetakan ke 8. Jakarta : Rajawali Per.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R & D*. Cetakkan Ke-22 Bandung : ALFABETA.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Cetakan Pertama. Jakarta : PT. Buku Kita
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : KENCANA PRENADA MEDIA GROUP.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Edisi ke 3. Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Widodo, Suparno Eko. 2015 *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit Pustaka Pelajar.