

# HUBUNGAN MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN DI LKP TRIYO BANJARMASIN TAHUN 2021

## ABSTRAK

Gusti Ayu Aprilliyanti<sup>1</sup>, Hj. Lamsah<sup>2</sup>, Ervica Zamilah<sup>3</sup>

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 17.31.0242

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 1125126201

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 1130077601

**Email: Aprilliyantigustiayu@gmail.com**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis : (1) hubungan motivasi dengan kinerja karyawan di LKP Triyo Banjarmasin, (2) hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan di LKP Triyo Banjarmasin.

Rancangan penelitian ini merupakan survei analitik dengan pendekatan studi cross sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan LKP Triyo Banjarmasin dan sampel sebanyak 16 responden dengan menggunakan uji Chi-Square.

Hasil penelitian ini menunjukkan (1) adanya hubungan motivasi dengan kinerja karyawan di LKP Triyo Banjarmasin (2) adanya hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan di LKP Triyo Banjarmasin, hal ini membuktikan bahwa motivasi dan disiplin kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga seorang pimpinan harus memberikan motivasi kepada karyawan serta menegakkan peraturan secara baik.

**Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan**

## ABSTRACT

*The study aims to analyze : (1) the relationship between motivation and employee performance at LKP Triyo Banjarmasin, (2) the relationship between work discipline and employee performance at LKP Triyo Banjarmasin.*

*The research design is an analytic survey with a cross sectional study approach. The population in this study were all employees of LKP Triyo Banjarmasin and a sample of 16 respondents using the chi-square test.*

*The results of this study indicate (1) there is a relationship between motivation and employee performance at LKP Triyo Banjarmasin (2) there is a relationship between work discipline and employee performance at LKP Triyo Banjarmasin, this proves that motivation and work discipline have a significant relationship to employee performance, so that a leaders must motivate employee and enforce regulations properly.*

**Keywords : Motivation, Work Discipline, Employee Performance**

## PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini dunia usaha tidak lagi dibatasi oleh sekat – sekat wilayah. Berbagai macam perusahaan mempunyai kesempatan dalam meluaskan jangkauannya. Kondisi seperti ini dunia usaha dihadapkan pada suatu kompetisi yang sangat ketat, karena hanya perusahaan dengan kondisi prima yang dapat bertahan dan bersaing dalam dunia usaha yang kompetitif.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu seorang karyawan, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai,2014).

Dalam sebuah perusahaan kinerja karyawan sangatlah penting karena, pentingnya sebuah kinerja perlu mempelajari faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Kasmir (2016) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Menurut Edy Sutrisno, motivasi adalah faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku manusia. Motivasi juga dapat diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan –

kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. (Hindarti, 2017).

Selain motivasi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah – masalah kinerja kepada karyawan (Fahmi,2016).

Manajemen perusahaan yang baik biasanya selalu memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Kedisiplinan dapat dilihat dari bagaimana seorang karyawan mengerjakan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Latainer bahwa disiplin merupakan kekuatan yang ada di dalam diri karyawan yang menyebabkan karyawan tersebut secara sukarela mematuhi peraturan dan keputusan yang ada di perusahaan (Sutrisno, 2011). Kedisiplinan di perusahaan tentu akan membuat lingkungan kerja yang sehat dan seimbang, karena setiap karyawan akan menjalankan peran, fungsi dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang berlaku.

Pada studi pendahuluan yang peneliti lakukan di Lembaga Kursus dan Pelatihan Mengemudi Mobil LKP Triyo didapatkan bahwa pada Lembaga Kursus dan Pelatihan Mengemudi Mobil LKP Triyo masih kurangnya dalam memberikan motivasi kepada karyawan, seperti jika ada karyawan yang bekerja lembur tidak diberi uang lembur serta pemberian tunjangan yang tidak sesuai serta tidak adanya jaminan kesehatan untuk karyawan. Untuk kedisiplinan karyawan di Lembaga Kursus dan Pelatihan Mengemudi Mobil LKP Triyo masih ada karyawan yang datang bekerja terlambat tidak sesuai dengan jadwal kerja, pulang sebelum waktunya serta pergi tanpa keterangan saat jam kerja. Jika motivasi dan kedisiplinan karyawan pada Lembaga Kursus dan Pelatihan Mengemudi Mobil LKP Triyo masih kurang baik.

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Rancangan Penelitian**

Dalam penelitian ini menganalisis hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan di LKP Triyo Banjarmasin dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan pada saat penelitian dilakukan.

### **2. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di LKP Triyo Banjarmasin yang berjumlah sebanyak 16 orang karyawan tahun 2021. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Non probability yaitu sampel jenuh atau sering disebut total sampling.

### **3. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian ini menggunakan Angket/kuesioner berisi tentang pernyataan motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan di LKP Triyo Banjarmasin.

### **4. Variabel Penelitian**

Variabel dalam penelitian ini terdiri variabel bebas dan variabel terikat. Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah motivasi dan disiplin kerja karyawan sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan.

### **5. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data**

Jenis Sumber Data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengambilan data dilakukan dengan teknik angket/kuesioner yang terkait dengan masalah yang diteliti. Tahapan pengambilan data meliputi tahap persiapan dan tahap pelaksanaan penelitian.

Pengolahan data merupakan suatu proses untuk mendapatkan suatu data dengan menggunakan rumus tertentu dari data mentah yang didapatkan peneliti sehingga menghasilkan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti. Kegiatan yang termasuk dalam pengolahan data yaitu editing, coding, entry, dan cleaning.

### **6. Cara Analisis Data**

Analisis data dalam program SPSS. Guna menunjang analisa sebagai upaya pembuktian hipotesa maka analisa data dilakukan melalui tahap Analisa univariat dan Analisa bivariat.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Analisis Univariat**

Analisis ini digunakan untuk menggambarkan distribusi frekuensi dan proporsi dari variabel motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan di LKP Triyo Banjarmasin Tahun 2021

#### **1) Gambaran Distribusi Frekuensi Motivasi**

Dapat dilihat bahwa dari 16 responden ada sebanyak 4 responden (25%) dengan kategori motivasi tinggi dan sebanyak 12 responden (75%) yang memiliki kategori motivasi rendah.

#### **2) Gambaran Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja**

Dapat dilihat bahwa dari 16 responden ada sebanyak 6 responden (37,5%) dengan kategori disiplin kerja tinggi dan sebanyak 10 responden (62,5%) yang memiliki kategori disiplin kerja rendah.

### 3) **Gambaran Distribusi Frekuensi Kinerja**

Dapat dilihat bahwa dari 16 responden ada sebanyak 3 responden (18,8%) dengan kategori kinerja baik dan sebanyak 13 responden (81,3%) yang memiliki kategori kinerja kurang

## 2. **Analisis Bivariat**

Analisis bivariat ini bertujuan untuk melihat ada tidaknya hubungan antara Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan di LKP Triyo Banjarmasin dengan menggunakan uji statistik Fisher's Exact Test.

### 1) **Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan di LKP Triyo Banjarmasin.**

Hasil dari uji statistik hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan dapat diketahui bahwa dari 4 responden yang memiliki motivasi tinggi ada 3 responden (75%) dengan kinerja yang baik dan 1 responden (25%) yang memiliki kinerja yang kurang. Kemudian dari 12 responden yang memiliki motivasi rendah ada 0 responden (0%) dengan kinerja yang baik dan 12 responden (100%) yang memiliki kinerja yang kurang di LKP Triyo Banjarmasin.

Untuk mengetahui hubungan motivasi dengan kinerja karyawan di LKP Triyo Banjarmasin menggunakan uji Fisher's Exact Test. Hasil uji Fisher's Exact Test didapat nilai asymp.sig (p) = 0,00, karena nilai  $p < 0,05$  maka ada hubungan antara dua variabel. Jadi  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang dimana artinya ada hubungan antara

motivasi dengan kinerja karyawan di LKP Triyo Banjarmasin.

### 2) **Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan di LKP Triyo Banjarmasin**

Hasil dari uji statistik hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan dapat diketahui bahwa dari 6 responden (37,5%) yang memiliki disiplin kerja tinggi ada 3 responden (50%) dengan kinerja yang baik dan 3 responden (50%) dengan kinerja yang kurang. Kemudian dari 10 responden (62,5%) yang memiliki disiplin kerja rendah ada 0 responden (0%) dengan kinerja yang baik dan 10 responden (100%) yang memiliki kinerja yang kurang di LKP Triyo Banjarmasin.

Untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan di LKP Triyo Banjarmasin menggunakan uji Fisher's Exact Test. Hasil uji Fisher's Exact Test didapat nilai asymp.sig (p) = 0,03, karena nilai  $p < 0,05$  maka ada hubungan antara dua variabel. Jadi  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang dimana artinya ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan di LKP Triyo Banjarmasin

Dari Hasil Penelitian maka dapat dilakukan Pembahasan yaitu:

## 1. **Pembahasan Analisis Univariat**

### 1) **Gambaran Distribusi Frekuensi Motivasi Karyawan di LKP Triyo Banjarmasin**

Berdasarkan dari hasil distribusi frekuensi responden berdasarkan tentang motivasi kerja

karyawan di LKP Triyo Banjarmasin bahwa dari 16 responden yang dilakukan penelitian, diketahui karyawan dengan kategori motivasi tinggi sebanyak 4 responden (25%), sedangkan karyawan dengan kategori motivasi rendah sebanyak 12 responden (75%). Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan di LKP Triyo Banjarmasin masih banyak yang memiliki kategori rendah.

Hal ini dapat dilihat dari sebagian karyawan yang memiliki kategori motivasi tinggi mereka bekerja dengan giat, semangat serta adanya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Untuk sebagian karyawan yang kategori motivasi rendah dapat dilihat bahwa mereka masih memerlukan dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan semangat serta karyawan juga bias mendapatkan umpan balik yang dapat memenuhi kebutuhan mereka dalam bekerja, salah satunya seperti uang lembur saat mereka bekerja lembur serta tidak adanya penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik

## **2) Gambaran Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja Karyawan di LKP Triyo Banjarmasin**

Berdasarkan dari hasil distribusi frekuensi responden berdasarkan tentang disiplin kerja karyawan di LKP Triyo Banjarmasin bahwa dari 16 responden yang dilakukan penelitian, diketahui karyawan

dengan kategori disiplin kerja tinggi ada sebanyak 6 responden (37,5%) dengan kategori disiplin kerja tinggi dan karyawan dengan kategori disiplin rendah sebanyak 10 responden (62,5%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan di LKP Triyo Banjarmasin masih banyak yang memiliki disiplin kerja yang rendah.

Karyawan yang memiliki disiplin tinggi mereka rasa memiliki tanggung jawab besar terhadap pekerjaannya agar pekerjaan yang mereka kerjakan dapat terselesaikan secara baik dan tapt waktu. Karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah karena mereka merasa tidak adanya peraturan yang tertulis yang dibuat oleh perusahaan, serta tidak adanya sanksi tegas jika ada karyawan yang melanggar peraturan.

## **3) Gambaran Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan di LKP Triyo Banjarmasin**

Berdasarkan dari hasil distribusi frekuensi responden berdasarkan tentang kinerja karyawan di LKP Triyo Banjarmasin bahwa dari 16 responden yang dilakukan penelitian, diketahui karyawan dengan kategori kinerja tinggi ada sebanyak 3 responden (18,8%) dengan kategori kinerja baik, sedangkan karyawan dengan kategori kinerja kurang ada sebanyak 13 responden (81,3%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan di LKP Triyo Banjarmasin masih banyak yang memiliki kinerja yang kurang.

Karyawan yang memiliki kinerja tinggi hal ini dapat dilihat dari mereka yang bekerja secara baik, melakukan pekerjaan dengan teliti serta mereka yang bertanggung jawab dalam pekerjaan. Karyawan yang memiliki kinerja kurang karena ada beberapa karyawan yang tidak mengikuti instruksi yang diberikan serta ada pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

## 2. Pembahasan Analisis Bivariat

### 1) Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan di LKP Triyo Banjarmasin Tahun 2021

Hasil penelitian yang dilakukan di LKP Triyo Banjarmasin menunjukkan bahwa pada hasil uji Fisher's Exact Test didapatkan nilai  $\text{asympt.sig (p)} = 0,00$ , karena nilai  $p < 0,05$  maka ada hubungan antara dua variabel. Jadi  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang dimana artinya ada hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan di LKP Triyo Banjarmasin.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nazruddin (2012) di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat (BKKD) Kabupaten Maros tentang Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai yang memperoleh hasil nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel =  $2,105 > 2,009$  dan nilai  $p$  value  $0,049 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya bahwa ada hubungan secara signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Setiap individu

pada dasarnya memiliki motivasi yang berbeda – beda. Ada yang motivasinya tinggi dan ada yang rendah. Jika motivasi kerjanya tinggi maka akan sangat berpengaruh pada kinerja yang tinggi, begitu pula sebaliknya jika motivasi kerjanya rendah maka akan menghasilkan kinerja yang rendah (Cut Qeentri R, 2018)

Dalam hal ini seorang pimpinan agar dapat lebih memperhatikan lagi karyawannya dalam melakukan pekerjaan seperti memberikan penghargaan seperti memberikan uang lembur jika mereka bekerja lembur, memberikan tunjangan yang sesuai serta memberikan jaminan kesehatan kepada karyawan.

### 2) Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan di LKP Triyo Banjarmasin Tahun 2021

Hasil penelitian di atas yang dilakukan di LKP Triyo Banjarmasin didapatkan nilai  $\text{asympt.sig (p)} = 0,03$ , karena nilai  $p < 0,05$  maka ada hubungan antara dua variabel. Jadi  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang dimana artinya ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan di LKP Triyo Banjarmasin.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Enny Rusilawati (2012) di Dinas Kesehatan Kota Salatiga tentang Hubungan Antara Kepemimpinan dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Petugas Surveilans Diare yang dimana hasil dari analisis hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja petugas surveilans memperoleh nilai

p value sebesar 0,00 ( $<0,05$ ) yang artinya ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja petugas surveilans diare di Dinas Kesehatan Kota Salatiga. Disiplin kerja terbukti sangat memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin di tempat kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam mencapai suatu kinerja yang baik. Hal ini berkaitan dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara dan Waris (2015) yang mengatakan bahwa disiplin kerja dapat berupa bekerja tepat pada waktunya, termasuk taat dalam melakukan pekerjaan yang diberlakukan kepadanya.

Peraturan sangat penting dalam membimbing karyawan untuk menciptakan disiplin kerja yang baik, dengan adanya peraturan dalam perusahaan maka dapat terciptanya efektifitas dan efisien suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Dalam hal ini hendaknya perusahaan dapat membuat peraturan secara tertulis yang dapat patuhi oleh karyawan, sehingga tidak ada lagi karyawan yang tidak disiplin kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

## **PENUTUP**

Dari hasil penelitian tentang Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan di LKP Triyo Banjarmasin dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Responden dengan motivasi tinggi sebanyak 4 responden (25%) dan

responden dengan motivasi rendah sebanyak 12 responden (75%)

2. Responden dengan disiplin kerja tinggi sebanyak 6 responden (37,5%) dan responden dengan disiplin kerja yang rendah sebanyak 10 (62,5%)
3. Responden dengan kinerja yang tinggi sebanyak 3 responden (18,8%) dan responden dengan kinerja yang rendah sebanyak 13 responden (81,3%)
4. Ada hubungan motivasi dengan kinerja karyawan di LKP Triyo Banjarmasin dengan hasil uji Fisher's Exact Test didapat nilai  $asympt.sig(p) = 0,00$
5. Ada hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan di LKP Triyo Banjarmasin dengan hasil uji Fisher's Exact Test didapat nilai  $asympt.sig(p) = 0,03$

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Aida Rahmita Sari. (2013). *Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Cut Queentri R. (2018). *Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan di PT. Pupuk Iskandar Muda (PERSERO) Kabupaten Aceh Utara*. Medan : Universitas Medan Area.
- Enny Rusilawati. (2012). *Hubungan antara Kepemimpinan dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Petugas Surveilans Diare di Dinas Kesehatan Kota*

- Salatiga. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Fahmi, Irham. (2016) *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fahmi Irham, (2010). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Penerbit : Alfabeta. Bandung
- Fattah, Hussein. (2017). *Perilaku Pemimpin dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta
- Hamali, A.Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Harsuko, R. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja*. Malang : Universitas Brawijaya Press.
- Hasibuan, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Heti Rusifianti. P. (2018). *Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun*. Madiun: Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun.
- Hidayat Inayatul, (2017). *Hubungan Motivasi dan Beban Kerja Perawat Pelaksanaan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Pelamonia Makassar*. Skripsi. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar
- Hindarti, Sri. (2017) *Manajemen Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Malang: Intelegendia Media.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Press.
- Nuria Erisna. (2012). *Hubungan Disiplin dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Way Kanan*. Lampung : Universitas Bandar Lampung.
- Mangkunegara, A.A Anwar. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A Anwar dan Waris, A.M. (2015). *Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company*. Jakarta: Universitas Mercu Buana
- Mangkunegara, A.A Anwar. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mathis, R.L.d.J (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Salemba Empat.
- Moeheriono (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Competency Based Human Resouce Management*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Muh. Jusman, dkk. (2013). *Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Sangurara Kecamatan Palu Barat Kota Palu*. Palu: Universitas Tadulako.
- Notoatmodjo, S, (2012) *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Parastika, W (2016 )  
<http://repository.unpas.ac.id/15846/4/>

BAB%20II.pdf di Akses tanggal 20 Mei 2021

Pipit Pitria (2017). *Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Mitra Konservasi Indonesia*. Bogor : Universitas Pakuan

Rivai, V., & Sagala, D. E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Pers

Rivai V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Depok

Robbins, Stephen P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat

Saryono, dr (2013) *Metedologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Cetakan 1, Yogyakarta. Nuha Medika

Sri Rahayu. (2015). *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan di PT. Nafasindo Medan*. Medan : Universitas Medan Area

Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Andi Offset.

Sutrisno, Edy (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga, Edisi Pertama*. Jakarta : Kencana

Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Windy Nur Anggrainy. (2014). *Hubungan Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Gowa*. Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.