

**Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas
PD dan K Kabupaten Batang Hari**

**Kasiyati Yunita Wulansari (Dosen)
Nana Aprilia (Mahasiswa)
Ika Fitri (Mahasiswa)
Jurusan Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi – Graha Karya**

ABSTRAK

Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah disiplin dan motivasi. Kenaikan pangkat dan promosi jabatan mengindikasikan adanya motivasi kerja, karena berkaitan erat dengan upaya tiap personil pegawai dalam rangka tetap menjaga motivasi diri mereka dalam bekerja yaitu dengan mengejar pangkat yang lebih tinggi atau posisi yang lebih tinggi. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Dinas PD dan K Kabupaten Batang Hari. Analisis yang digunakan deskriptif kuantitatif, pengumpulan data dengan kuesioner yang diantar langsung sebelum dilakukan pengujian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan secara parsial disiplin kerja dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PD dan K Kabupaten Batang Hari dengan koefisien determinasi sebesar 47,3 %.

Kata Kunci : Disipli Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja

I. Pendahuluan

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batang Hari merupakan Institusi Kedinasan Daerah yang memegang peranan membidangi masalah pendidikan dan kebudayaan di Kabupaten Batang Hari. Pegawai di lingkungan dinas P dan K kabupaten Batang Hari dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan pegawai dapat diukur melalui tingkat kepuasan atas pelayanan baik internal ataupun pelayanan bagi eksternal organisasi, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target-target pekerjaan yang optimal. Sedangkan Kinerja pegawai di lingkungan Dinas P dan K kabupaten Batang Hari juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu organisasi. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah disiplin kerja dan motivasi. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal. Berikut ini penulis sajikan data absensi yang telah diolah sebagai salah satu indikasi disiplin kerja pegawai di lingkungan Dinas P dan K Kabupaten Batang Hari:

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006). Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif (Moekijat, 2001 dalam Hakim, 2006). Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan, antara lain Suharto dan Cahyono (2005), Hakim (2006). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai menunjukkan hubungan positif dan signifikan. Kenaikan pangkat dan promosi jabatan mengindikasikan adanya motivasi kerja, karena berkaitan erat dengan upaya tiap personil pegawai dalam rangka tetap menjaga motivasi diri mereka dalam bekerja yaitu dengan mengejar pangkat yang lebih tinggi atau posisi yang lebih tinggi. Mutasi pegawai juga termasuk upaya menjaga motivasi pegawai, baik atas permintaan sendiri atau pertimbangan institusi, hal ini untuk menjaga motivasi dari kemonotonan pekerjaan.

II. Kajian Literatur dan Metode Penelitian

Disiplin Kerja

Menurut Sondang (2002:284) “Disiplin adalah suatu bentuk peraturan pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara teratur dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya” Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap pada pegawai untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dimana dia bekerja serta suatu usaha dari manajemen organisasi untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap pegawai tanpa terkecuali. Sedangkan tindakan disiplin itu sendiri adalah pengurangan yang dipaksakan oleh pimpinan terhadap imbalan yang diberikan oleh organisasi karena adanya suatu kasus tertentu. Menurut Handoko (1998: 208), disiplin kerja dapat dibedakan menjadi 3 yaitu : Disiplin Preventif, Disiplin Korektif, dan Disiplin Progresif

Adapun pendekatan-pendekatan dalam disiplin kerja pegawai (Mathis dkk, 2002: 314) adalah : Pendekatan Disiplin Positif, Pendekatan disiplin positif dibangun berdasarkan filosofi bahwa pelanggaran merupakan tindakan yang biasanya dapat dikoreksi secara konstruktif tanpa perlu hukuman. ; Pendekatan Disiplin Progresif, Disiplin progresif melambangkan sejumlah langkah dalam membentuk perilaku pegawai. Kebanyakan prosedur disiplin progresif menggunakan peringatan lisan dan tulisan sebelum berlanjut ke PHK.

Motivasi Kerja

Menurut Hamzah B. Uno (2008: 66-67), mendefinisikan kerja adalah sebagai: 1) aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia, 2) kerja itu memberikan status, dan mengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat, 3) pada umumnya wanita atau pria menyukai pekerjaan, 4) moral pekerja dan pegawai itu banyak tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik maupun materiil dari pekerjaan, 5) insentif kerja itu banyak bentuknya, diantaranya adalah uang. Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Malayu S. P Hasibuan (2006: 150), yaitu: Motivasi positif (*insentif positif*) dan Motivasi negatif (*insentif negatif*). Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar dapat berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja. Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Ngalim Purwanto, 2006: 73).

Kinerja Pegawai

Bernardin dan Russel dalam Sulistiyani dan Rosidah (2003:224) bahwa kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja di sini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu. Kinerja juga di definisikan sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006). Menurut Bambang Guritno dan Waridin (2005) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Hakim (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) adalah suatu cara yang dilakukan untuk menilai prestasi kerja seorang pegawai apakah mencapai target pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Penilaian kinerja meliputi dimensi kinerja pegawai. Departemen SDM menggunakan informasi yang dikumpulkan melalui penilaian kinerja untuk mengevaluasi keberhasilan kegiatan rekrutmen, seleksi, orientasi penempatan, pelatihan atau pengembangan dan kegiatan lainnya". Menurut Dale (1992), bahwa "kinerja seseorang tergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin menjadi kunci pendorong bagi pegawai untuk menghasilkan kinerja puncak". dan kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau "*Ability*"(A), motivasi atau "*Motivation*"(M), dan kesempatan atau "*Opportunity*" (O).

b. Metode Peneelitan

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivis, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu (Ari Kunto, 2001).

Metode Analisis

Metode yang digukan adala Analisis deskriptif kuantitatif. Merupakan metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas, dimana hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang mana dari analisa tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Instrumen penelitian (kuisisioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuisisioner perlu dilakukan pengujian atas kuisisioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi kerjaterhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi berganda seperti yang dikutip dalam Sugiyono (2008: 277), yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Variabel dependen, yaitu KinerjaPegawai

X₁ = Variabel independen 1, yaitu DisiplinKerja

X₂ = Variabel independen 2, yaitu MotivasiKerja

a = Konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilai X₁ dan X₂ sama dengan nol

b₁ = koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X₁ dengan menganggap X₂ konstan.

b₂ = koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X₂ dengan menganggap X₁ konstan.

e = probabilitas error.

3. Uji t (Uji Terpisah/Partial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana $t_{tabel} > t_{hitung}$, H₀ diterima. Dan jika $t_{tabel} < t_{hitung}$, maka H_a diterima, begitupun jika $sig > (0,05)$, maka H₀ diterima H_a ditolak dan jika $sig < (0,05)$, maka H₀ ditolak H₁ diterima.

4. Uji F (Uji Serempak/Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H₀ diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% (= 0,05). Dengan kriteria Jika $sig > (0,05)$, maka H₀ diterima H_a ditolak dan sebaliknya Jika $sig < (0,05)$, maka H₀ ditolak H_a diterima.

5. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Pada model linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R²). Jika (R²) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R²) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

III. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penilaian Disiplin, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai pada Dinas P dan K Kabupaten Batang Hari

Berdasarkan hasil responden disiplin kerja pegawai pada Dinas P dan K Batang Hari tergolong baik, rata-rata indeks tanggapan mereka sebesar 3,99. Disiplin kerja pegawai dihasilkan dari hal-hal sebagai berikut:

1. Disiplin dalam kerja berkaitan dengan tujuan dan kemampuan seseorang, indeks tanggapan 3,90 (Setuju).

2. Guna menegakkan disiplin diperlukan Pemimpin yang cakap, indeks tanggapan 4,00 (Setuju)
3. Disiplin ada kaitannya dengan besaran balas jasa yang diberikan, indeks tanggapan 3,74 (Setuju).
4. Berlaku adil dalam organisasi akan mendukung penegakkan kedisiplinan, indeks tanggapan 3,91 (Setuju)
5. Diperlukan pengawasan melekat (waskat) dalam penegakkan disiplin, indeks tanggapan 4,00 (Setuju).
6. Diperlukan ketegasan dalam penerapan disiplin, indeks tanggapan 4,17 (Setuju).
7. Diperlukan sanksi proporsional terhadap pelanggaran disiplin agar tidak terulang kembali, indeks tanggapan 4,17 (Setuju).

Sedangkan motivasi Berdasarkan penilaian secara umum responden yang menilai motivasi kerja pegawai pada Dinas P dan K Batang Hari tergolong baik (tinggi), rata-rata indeks tanggapan mereka sebesar 4,10. Motivasi kerja pegawai dihasilkan dari hal-hal sebagai berikut:

1. Motivasi seseorang terkait dengan persepsi dirinya, indeks tanggapan 4,04 (Setuju).
2. Motivasi seseorang tergantung kepada penghargaan terhadap diri sendiri, indeks tanggapan 4,08 (Setuju)
3. Motivasi seseorang terkait dengan harapan pribadi, indeks tanggapan 4,12 (Setuju).
4. Kebutuhan mendorong seseorang melakukan sesuatu, indeks tanggapan 4,04 (Setuju)
5. Keinginan mendorong orang berupaya mencapai sesuatu, indeks tanggapan 4,14 (Setuju).
6. Motivasi berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja yang ingin dicapai, indeks tanggapan 4,16 (Setuju).
7. Motivasi mendorong manusia untuk berprestasi, indeks tanggapan 4,13 (Setuju)

Berdasarkan penilaian secara umum responden setuju atau menilai kinerja pegawai pada Dinas P dan K Batang Hari tergolong sangat baik (tinggi), rata-rata indeks tanggapan mereka sebesar 4,25. Kinerja pegawai dihasilkan dari hal-hal sebagai berikut:

1. Hasil pekerjaan pegawai sesuai dengan kualitas kerja, indeks tanggapan 4,30 (Sangat Setuju).
2. Pegawai memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, indeks tanggapan 4,20 (Setuju)
3. Kerja sama antar pegawai dengan rekan kerja pegawai sudah memadai, indeks tanggapan 4,29 (Sangat Setuju).
4. Pegawai dapat menggunakan peralatan kantor yang tersedia secara optimal, indeks tanggapan 4,25 (Sangat Setuju)
5. Pengetahuan dan keterampilan pegawai sudah baik, indeks tanggapan 4,22 (Sangat Setuju).
6. Pegawai selalu bekerja dengan giat dan mengikuti petunjuk atasan, indeks tanggapan 4,25 (Sangat Setuju).
7. Pegawai memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, indeks tanggapan 4,28 (Sangat Setuju).

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas P dan K Kabupaten Batang Hari

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan uji r atau *Spearman's Correlation*. Uji digunakan untuk melihat kebasahan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam penelitian yang diangkat dari indikator variabel penelitian, jika seluruh item pertanyaan valid, maka kuisioner sebagai instrumen pengumpulan data juga valid.

Penggunaan uji reliabilitas ialah untuk melihat tingkat kehandalan kuisioner yang digunakan sebagai instrument penelitian, sehingga kuisioner dapat diujikan kembali atau digunakan berulang-ulang. Syaratnya, jika nilai *Cronbach's* $> 0,5$ maka dianggap reliabel atau handal, sedangkan bila nilai *Cronbach's* $< 0,5$ maka dianggap tidak reliabel.

2. Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tabel diatas, maka didapati model persamaan regresi $Y = 10,305 + 0,436X_1 + 0,250X_2$, adapun analisis terhadap model ini sebagaiberikut:

- 1) Nilai Konstanta (a) = 10,350, konstanta menunjukkan nilai yang positif, artinya jika variabel disiplin dan variabel motivasi bernilai nol maka tingkat kinerja pegawai sebesar 10,305. dan
- 2) Nilai Koefisien Disiplin Kerja (b_1) = 0,436, artinya jika variabel disiplin naik satu-satuan sedangkan Motivasi Kerja (X_2) tetap, maka variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,436.
- 3) Nilai Koefisien Motivasi Kerja (b_2) = 0,250, artinya jika Variabel Disiplin Kerja (X_1) tetap, sedangkan variabel Motivasi Kerja (X_2) Naik stu-satuan maka variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,250. Model persamaan yang seluruh nilai koefisiennya positif juga menunjukkan bahwa setiap variabel bebas (X_1 dan X_2) memiliki pengaruh positif terhadap variabel terikat (Y).

3. Uji t (Partial Test)

Tabel Uji pengaruh Parsial: Perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel}

Variabel	Nilai t_{hitung}	Nilai t_{tabel}	Pengaruh Parsial
Disiplin Kerja (X_1)	6,043	1,66216	Ada
Motivasi Kerja (X_2)	3,287	1,66216	Ada

Sumber: Data primer diolah

- a. Variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 6,043 dan t_{hitung} dan t_{tabel} sebesar 1,66216, maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ jadi dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja.
- b. Variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 3,287 dan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} sebesar 1,66216, maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ jadi dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja.

4. Uji F

Tabel Tabel Uji F Anova^b
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	456.891	2	228.445	42.270	.000 ^b
Residual	486.400	90	5.404		
Total	943.290	92			

a. Dependent Variable: kinerja_pegawai

b. Predictors: (Constant), motivasi_kerja, disiplin_kerja

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan pada tabel 5.12 diatas, nilai F_{hitung} sebesar 42,270 sedangkan nilai F_{tabel} dengan jumlah sampel 93 adalah 3,10, maka nilai F_{hitung} pada penelitian ini memenuhi syarat simultan ($F_{hitung} > F_{tabel}$), karena F_{hitung} sebesar 42,270 > F_{tabel} sebesar 3,10, itu artinya kedua variabel bebas Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) dapat bekerja secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y).

5. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 ^a	.484	.473	2.32475

a. Predictors: (Constant), motivasi_kerja, disiplin_kerja

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan hasil perhitungan *Adjusted R² Model Summary* pada tabel 5.13 di atas, nilai *Adjusted R Square* menunjukkan sebesar 0,473 atau 47,3%. Hasil ini dapat diartikan bahwa kontribusi pengaruh yang diberikan dari kedua variabel bebas Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 47,3% sedangkan selebihnya sebesar 52,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk variabel penelitian.

IV. Kesimpulan

Secara umum responden berpendapat bahwa disiplin dan Motivasi serta kinerja pegawai pada Dinas P dan K Batang Hari adalah tergolong dalam kategori baik dengan masing-masing nilai (rata-rata indek) sebesar sebesar 3,99. Untuk disiplin, sebesar 4,10 untuk motivasi dan kinerja pegawai pada Dinas P dan K Batang Hari sebesar 4,10. Sedangkan Model persamaan regresi yang didapat $Y = 10,305 + 0,436X_1 + 0,250X_2$, Masing-masing nilai hitung t tiap variabel ($t_{hitung} X_1 = 6,043$ dan $t_{hitung} X_2 = 3,287$) pada penelitian ini memenuhi syarat parsial, karena nilai $t_{hitung} >$ nilai $t_{tabel} (n - k - 1)$ sebesar 1,66216, artinya kedua variabel bebas Disiplin Kerja (X_1) ataupun Motivasi Kerja (X_2) dapat bekerja secara tersendiri dalam mempengaruhi Kinerja pegawai (Y). hasil uji F menunjukkan kedua variabel dapat bekerja secara bersama-sama dimana $F_{hitung} = 42,270 > F_{tabel} 3,10$. Nilai *Adjusted R Square* menunjukkan sebesar 4,73 atau 47,3%. Hasil ini dapat diartikan bahwa kontribusi pengaruh yang diberikan dari kedua variabel bebas Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 47,3% sedangkan selebihnya sebesar 52,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk variabel penelitian.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsini, 2006 dan 2010, "*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*", Penerbit Rineka Cipta, Jakarta
- Arikunto, Suharsini, 2010, "*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*", Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Ketujuh. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkuprawira dan Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Martoyo, Soesilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE. Yogyakarta
- Mathis, L.R. 2002. *Human Resources Management*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Penerbit CV. Mandar Maju. Bandung.
- _____, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Mandar Maju
- Sinungan, Muchdarsyah. 2008. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Syarif, Rusli. 2001. *Produktivitas*. Bandung : Angkasa
- Zainudin. 2014. *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.ABP , STIE-GK, Muara Bulian*.
- Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>).