

# PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA KINERJA KARYAWAN PADA PT. UNIMAX TRAKTOR INDONESIA

Yeni Afriyanti

STIE Mahardhika Surabaya

## ABSTRAK

Penelitian ini dimaksudkan agar perusahaan mengetahui bahwa ada atau tidaknya pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja serta kinerja karyawan pada PT. Unimax Traktor Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Dan menggunakan metode survey. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Unimax Traktor Indonesia. Sample responden dalam penelitian ini menggunakan metode *Probability Sampling*. Sedangkan metode pengambilan sample penelitian ini menggunakan metode *Simple Random Sampling*. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis jalur dengan software SPSS 20.0. Setelah dilakukan pengujian atas hipotesis yang diajukan, maka diperoleh nilai koefisien jalur variabel Kepemimpinan sebesar 0,141, variabel Disiplin Kerja sebesar 0,268 dan variabel Motivasi kerja sebesar 0,604. Dan nilai uji T variabel Kepemimpinan sebesar  $0,024 < 0,050$ , dan variabel Disiplin Kerja sebesar  $0,000 < 0,050$ , yang menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan dan variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Motivasi kerja secara parsial dan signifikan. Dan variabel Kepemimpinan sebesar  $0,000 < 0,050$ , variabel Disiplin Kerja sebesar  $0,000 < 0,050$ , dan variabel Motivasi kerja sebesar  $0,004 < 0,050$ , yang menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, variabel Disiplin Kerja dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dan signifikan. Berdasarkan hasil penelitian menyimpulkan bahwa Kepemimpinan dan Disiplin Kerja mampu meningkatkan Kinerja karyawan yang berdampak positif terhadap Motivasi kerja.

**Keyword :** *Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan*

## ABSTRACT

This study is intended so that the company knows that the influence or influence of leadership and work discipline on the work motivation and performance of employees at PT. UnimaxTraktor Indonesia. This study uses a quantitative approach that is research that emphasizes testing theories through measuring research variables with numbers and analyzing data with statistical procedures. And use the survey method. The population in this study were employees of PT. UnimaxTraktor Indonesia. Sample respondents in this study used the Probability Sampling method. While the research sampling method uses the Simple Random Sampling method. The test tool used is the path analysis technique with SPSS 20.0

software. After testing the hypothesis proposed, the Leadership variable coefficient value of 0.141 is obtained, the Work Discipline variable is 0.268 and the Work Motivation variable is 0.604. And the value of the T test of the Leadership variable is  $0.024 < 0.050$ , and the Work Discipline variable is  $0,000 < 0.050$ , which indicates that the Leadership variable and the Work Discipline variable influence the Work Motivation partially and significantly. And the Leadership variable is  $0,000 < 0,050$ , the Work Discipline variable is  $0,000 < 0,050$ , and the Work Motivation variable is  $0,004 < 0,050$ , which shows that the Leadership variable, the Work Discipline variable and Work Motivation influence the Employee Performance partially and significantly. Based on the results of the study concluded that Leadership and Work Discipline are able to improve employee performance which has a positive impact on work motivation.

**Keyword:** *Leadership, Work Discipline, Work Motivation, and Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur atau bagian investasi terbesar dari suatu organisasi terutama sekali organisasi ekonomi seperti perusahaan. Oleh karena itu banyak sekali perusahaan yang mulai secara serius membangun dan mengembangkan sumber daya manusianya. Nilai dari sumber daya manusia akan tampak jelas ketika suatu perusahaan dijual, artinya nilai beli perusahaan akan lebih besar daripada total nilai fisik dan asset pembiayaan jika sumber daya manusianya berkualitas. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan ketrampilan yang dapat memajukan perusahaan.

Perusahaan didirikan mempunyai tujuan yang telah ditentukan, sebab tujuan merupakan titik tolak bagi segala perusahaan dan tujuan juga memberikan arah bagi kegiatan dan cara untuk mengukur efektifitas kegiatan perusahaan. Saat ini banyak perusahaan bermunculan dan beradu saing dalam memenuhi kebutuhan konsumen. Meningkatnya jumlah produk dan jumlah jasa maka persaingan tidak hanya ditentukan oleh rendahnya biaya yang dikorbankan suatu perusahaan, namun berhasil tidaknya perusahaan dalam pencapaian tujuannya tergantung oleh para individu dalam organisasi tersebut dalam bekerja.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya

peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien, guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

PT. UNIMAX TRAKTOR INDONESIA adalah perusahaan spesialisasi forklift part yang didirikan sejak tahun 1993, sampai saat ini berkembang menjadi importer forklift parts dan unit forklift bahkan parts alat berat, yang melayani penjualan skala besar dan kecil (wholesaler dan retailer) yang terletak di Komplek Pergudangan Sinar Buduran 3 Blok A7, Jl. Lingkar Timur Sidoarjo. Dalam perkembangan usahanya juga menginginkan motivasi kerja dari kepemimpinan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam hal pelayanan terhadap customer juga membutuhkan karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang bagus.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis berkeinginan mengambil judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA KINERJA KARYAWAN PADA PT. UNIMAX TRAKTOR INDONESIA”**.

#### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada PT. Unimax Traktor Indonesia ?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada PT. Unimax Traktor Indonesia ?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unimax Traktor Indonesia ?
4. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT. Unimax Traktor Indonesia ?

5. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi

Kerja pada PT. Unimax Traktor Indonesia ?

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2013:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Sutrisno (2016:5), manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

### **Kepemimpinan**

Menurut Fahmi (2016:122), kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang

lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Menurut Sutrisno (2016:213), kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Menurut Rivai (2013:5), kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2016:89), disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Menurut Hasibuan (2013:193), menyatakan kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena

semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Sutrisno (2016:109), Motivasi Kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi kerja sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Robbins dan Judge dalam Busro(2018:50), mendefinisikan Motivasi Kerja sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Fahmi (2016:176), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Rivai, dkk (2014:447), kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau

aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya.

Menurut Mangkunegara(2013:67), pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik.

Adapun metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode survey yang bertujuan untuk mengumpulkan data sederhana dalam rangka menguji hubungan-hubungan variabel yang terlebih dahulu dihipotesiskan dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan

data yang pokok. Sedangkan jenis penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian kausal komparatif. Penelitian kausal komparatif adalah penelitian yang berupaya untuk menciptakan hubungan sebab-akibat (Sugiyono, 2016:36).

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah : seluruh karyawan PT. Unimax Traktor Indonesia sebanyak 60 karyawan.

Teknik sampling yang digunakan adalah *Simple Random Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Dari hasil perhitungan sampel, didapatkan sampel 53 orang dari total populasi 60 orang.

### **Definisi Operasional dan Variabel**

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 macam, yaitu variabel bebas (X), variabel terikat ( Y ), variabel intervening ( Z ) :

- a. Variabel bebas (*independent variable*) dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ).
- b. Variabel terikat (*dependent variable*) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

- c. Variabel *intervening* dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (Z).

### **Analisis Data**

Adapun tahap-tahap analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut : Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas), Analisis Jalur, Koefisien Determinasi, Pengujian Hipotesis (Uji T). Untuk melakukan analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 20.0.

### **Hasil**

#### **Uji Instrumen Data**

##### **Uji Validitas**

Berdasarkan hasil pengujian, semua butir pertanyaan yang diajukan kepada responden adalah valid, dimana mempunyai nilai korelasi dari nilai probabilitas korelasi Sig. (2-tailed) < dari taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05.

##### **Uji Reliabilitas**

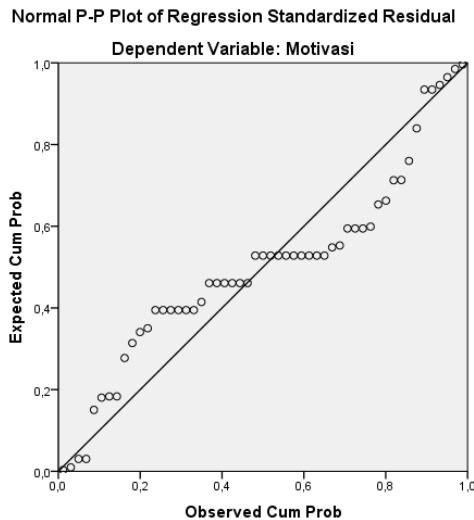
Uji reliabel dalam penelitian ini dapat diketahui dari nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan dari perhitungan melalui bantuan program SPSS 2.0. apabila pernyataan dalam kuesioner memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6, maka pernyataan

tersebut dikatakan reliabel. Nilai variabel Kepemimpinan,  $0,912 > 0,6$ , maka pernyataan tersebut dinyatakan reliabel. Nilai *Cronbach's Alpha* variabel Disiplin Kerja,  $0,799 > 0,6$ , maka pernyataan tersebut dinyatakan reliabel. Nilai *Cronbach's Alpha*

*Cronbach's Alpha* dari variabel Motivasi Kerja,  $0,920 > 0,6$ , maka pernyataan tersebut dinyatakan reliabel. Nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kinerja Karyawan  $0,835 > 0,6$ , maka pernyataan dinyatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas



**Gambar 4.2**  
**Hasil Uji Normalitas**

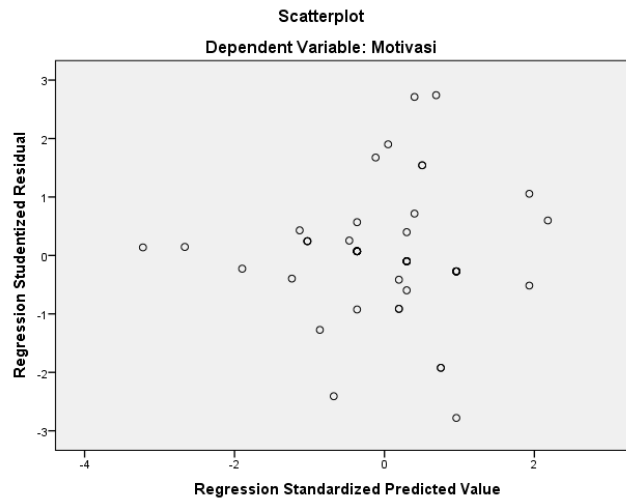
Berdasarkan gambar hasil uji normalitas maka dapat diketahui bahwa data terdistribusi normal sehingga dapat dinyatakan lolos uji normalitas.

#### Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dapat diketahui bahwa

nilai Tolerance  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$ . Dengan demikian dapat dinyatakan model ini bebas dari multikolinieritas.

## Uji Heterokedastisitas



**Gambar 4.3**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas maka dapat diketahui bahwa plot menyebar dan tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat dinyatakan bahwa model ini bebas dari heterokedastisitas.

### **Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui prosentase kontribusi variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Melihat hasil output SPSS 20.0 tersebut di atas diketahui R square ( $R^2$ ) sebesar 0,937 atau 93,7 % yang berarti bahwa sumbangan atau kontribusi dari

variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 93,7%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 93,7\% = 6,3\%$ ) dikontribusi oleh faktor lainnya di luar model 2.

### **Analisis Path**

Analisis jalur digunakan untuk mengetahui Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh langsung atau tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Motivasi Kerja.

1. Pengaruh Kepemimpinan secara langsung atau tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Motivasi Kerja.



Berdasarkan analisis jalur diatas terlihat Kepemimpinan dapat berpengaruh langsung dengan Kinerja Karyawan dengan besarnya pengaruh langsung sebesar 0,141 dan besarnya pengaruh tidak langsung sebesar 0,140. Total pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Motivasi Kerja adalah sebesar 0,281.

2. Pengaruh Disiplin Kerja secara langsung atau tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Motivasi Kerja.

Berdasarkan analisis jalur diatas terlihat Disiplin Kerja dapat berpengaruh langsung dengan Kinerja Karyawan dengan besarnya pengaruh langsung sebesar 0,268 dan besarnya pengaruh tidak langsung sebesar 0,437. Total pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Motivasi Kerja adalah sebesar 0,705.

#### **Pengujian Hipotesis (Uji T)**

Menurut hasil diatas Uji parsial Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja diperoleh tingkat signifikan untuk variabel Kepemimpinan sebesar  $0,024 < 0,050$  (level of signifikan), yang menunjukkan pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja secara parsial adalah signifikan.

Sedangkan menurut hasil Uji parsial Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja diperoleh tingkat signifikan untuk variabel Disiplin Kerja  $0,000 < 0,050$  (level of signifikan), membuktikan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja adalah signifikan.

(1) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan diperoleh tingkat signifikan untuk variabel Kepemimpinan sebesar  $0,000 < 0,050$  (level of signifikan), menunjukkan pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial adalah signifikan.

(2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh tingkat signifikan untuk variabel Disiplin Kerja sebesar  $0,000 < 0,050$  (level of signifikan), menunjukkan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial adalah signifikan

(3) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh tingkat signifikan untuk variabel Motivasi Kerja sebesar  $0,004 < 0,050$  (level of signifikan), menunjukkan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial adalah signifikan.

## **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja di PT Unimax Traktor Indonesia. Sebab, semakin baik Kepemimpinan maka semakin tinggi Motivasi Kerja.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja di PT Unimax Traktor Indonesia. Sebab, semakin baik Disiplin Kerja maka semakin tinggi Motivasi Kerja.
3. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT Unimax Traktor Indonesia. Sebab, semakin tinggi Motivasi Kerja maka semakin tinggi Kinerja Karyawan.
4. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja di PT Unimax Traktor Indonesia. Sebab, semakin baik Kepemimpinan maka semakin tinggi Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja.
5. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja di

PT Unimax Traktor Indonesia. Sebab, semakin tinggi Disiplin Kerja maka semakin tinggi Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja.

## **Saran**

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas maka dapat disarankan sebagai berikut :

Mengingat Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan maka disarankan sebaiknya PT Unimax Traktor Indonesia perlu mempertahankan kepemimpinan yang lebih baik yaitu dalam mengambil keputusan, memotivasi bawahan, berkomunikasi, mengendalikan bawahan, bertanggung jawab sebagai atasan, dan mengendalikan emosi.

Mengingat Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja PT Unimax Traktor Indonesia perlu mempertahankan kedisiplinan kerja karyawan yaitu dengan cara menjaga etos kerjanya, menerapkan disiplin kerja yang manusiawi dan lebih persuasif untuk meningkatkan motivasi kinerja karyawan.

Mengingat Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, maka disarankan sebaiknya PT Unimax Traktor Indonesia perlu mempertahankan

Motivasi Kerja dengan cara memperbaiki gaji, hubungan kerja, penghargaan karyawan, peluang karir, pengawasan, dan tanggung jawab.

### Daftar Pustaka

- Bahrum, SP, Sinaga, IW, 2015, *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol. 3, No. 2, Hal:135-141.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Prenadamedia Group (Divisi Kencana) : Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta : Bandung.
- Febrianti, Lusita. 2016. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. VIP KTV & POOL Sidoarjo*. Skripsi.
- Ferawati, Apfia, 2017, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, AGORA, Vol. 5. No. 1.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. BPFE Universitas Diponegoro : Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. PT. Bumi Aksara : Jakarta.
- . 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara : Jakarta.
- Isvandiari, Any, Idris, BA, 2018, *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Capital Futures Cabang Malang*, Jurnal Jibeka, Vol. 12, No. 1, Hal:17-22.
- Kartono, Kartini. 2013. *Pemimpin Dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Edisi Pertama. PT. Rajawali Pers : Jakarta.
- . 2016. *Pemimpin Dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. PT. Rajawali Pers : Jakarta.
- Latifa, 2016, *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, Jurnal Khatulistiwa Informatika, Vol. 4, No. 1, Hal:52-64.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya : Bandung.

- \_\_\_\_\_. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua Belas. PT. Remaja Rosdakarya : Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga Belas. PT. Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. In Media : Bogor.
- \_\_\_\_\_. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. In Media : Bogor.
- Paramban, Sumiati. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus pada Pustdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan)*. Skripsi.
- Prakasa, Godi. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi kasus pada PT. PLN Distribusi Lampung)*. Tesis.
- Riduwan dan Sunarto. 2013. *Pengantar Statistika untuk penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi, dan Bisnis*. Alfabeta : Bandung.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju : Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima. PT Refika Aditama : Bandung.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara : Jakarta.
- Sitepu, Rismawati, 2016, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Latersia Plastindo Pasuruan*, Jurnal Media Mahardhika, Vol. 14, No. 2, Hal: 213-222.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta : Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta : Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group : Jakarta.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Revisi. Rajawali Pers : Jakarta.
- Wiratama Jaka Nyoman I, Sintaasih Ketut Desak. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana : Bali – Indonesia.
- Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Persada Press : Jakarta.
- Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*

*Dari Teori Ke Praktik.* PT.  
RajaGrafindo Persada :

Jakarta.