

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UNIT PELAKSANA TEKNIS (UPT) DINAS PERTANIAN WILAYAH II KABUPATEN GRESIK

Dini Kusumaningrum, Wulan Anjar Sari

ABSTRACT

Every organization wanted the employees who work well, and carry out the responsibilities given by the leadership or superiors. Achievement of performance that is still not optimal due to lack of motivation from superiors and work discipline is lacking. To create employee performance to run effectively, in this case employees at UPT Agricultural Department Region II requires motivation accompanied by high work discipline. The purpose of this study is to determine the influence of motivation and work discipline toward employee performance. The research was conducted at UPT Agriculture Department Region II District of Gresik. This research using quantitative approach. The technique of sampling in this research used saturated sampling or total sampling with a total sample of 33 respondents. Techniques of collecting the data using questioner. The research findings from 33 participants using programme SPSS 15.00 version of windows. Based on the result test of t (partial), motivation variable (X1) can't influence toward performance employee (Y). Work discipline's variable (X2) gave significant influence on performance employee (Y). Based on test of F (simultan) showed motivation and work discipline give significant influence on performance employee.

Keywords: Motivation, Work Discipline, and Employee Performance

ABSTRAK

Setiap organisasi pasti menginginkan pegawai yang bekerja dengan baik, serta melaksanakan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan atau atasan. Pencapaian kinerja yang masih belum optimal dikarenakan kurangnya motivasi dari atasan dan disiplin kerja yang kurang. Untuk menciptakan kinerja pegawai berjalan dengan efektif, dalam hal ini pegawai di UPT Dinas Pertanian Wilayah II memerlukan motivasi disertai disiplin kerja yang tinggi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di UPT Dinas Pertanian Wilayah II Kabupaten Gresik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sampling total dengan jumlah sampel sebanyak 33 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian dari 33 responden dengan menggunakan program SPSS versi 15.00 for windows. Berdasarkan hasil uji t (parsial) variabel motivasi (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan uji F (simultan) menunjukkan pengaruh motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Menurut Hasibuan (2016:10) “manusia merupakan makhluk sosial yang menjadi salah satu unsur dari manajemen. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia sebagai perencana, pelaku, serta penentu terwujudnya tujuan organisasi”. Manusia juga sebagai kekayaan (*asset*) utama di dalam organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun pegawai

yang dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal. Setiap organisasi pasti menginginkan pegawai yang bekerja dengan baik, serta melaksanakan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan atau atasan. Dalam hal ini pegawai memerlukan motivasi disertai disiplin kerja yang tinggi.

Menurut Hasibuan (2016:141) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya

mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal

Menurut Siswanto (2011:119) “Motivasi perlu bagi para pegawai untuk perkembangan dalam melakukan pekerjaan yang merupakan pernyataan akan kebutuhan manusia. Motivasi kerja dapat memberi energi yang mengerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kegairahan”. Menurut Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah (2009:76) “motivasi merupakan proses pemberian dorongan kepada anak buah supaya anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal”. Kinerja pegawai biasanya akan meningkat dengan adanya motivasi–motivasi dari atasan. Selain motivasi berupa materi (gaji) sebagai salah satu insentif, pemberian motivasi non materi agar pegawai selalu terdorong untuk bekerja dengan baik juga salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak ada artinya jika pegawai tidak adanya motivasi dalam bekerja. Untuk menciptakan kinerja karyawan berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak didorong adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi.

Menurut Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah (2009:290) “disiplin (*discipline*) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur”. Menurut Hasibuan (2016:193) “disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi”. Menurut Hasibuan (2016:194), “Seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas–tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa”. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien, serta pegawai akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh pimpinan atau atasan. Disiplin disini mengenai adanya absensi, ketepatan waktu datang dan pulang kerja serta mentaati aturan–aturan, norma–norma organisasi serta tanggung jawab bekerja oleh pegawai.

Selain motivasi dan disiplin kerja, perkembangan dan kemajuan organisasi tidak terlepas dari kinerja pegawai itu sendiri. Menurut Bintoro & Daryanto (2017:2) “kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”. Kinerja yang baik akan membawa kemajuan bagi organisasi. Peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan oleh organisasi dapat tercapai.

UPT Dinas Pertanian Wilayah II Kabupaten Gresik merupakan organisasi pemerintahan dalam melaksanakan sebagian tugas dari Dinas Pertanian Kabupaten Gresik. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala UPT Dinas Pertanian Wilayah II Kabupaten Gresik Bapak Sarwo Sugiono, SP tugas dari UPT Dinas Pertanian Wilayah II Kabupaten Gresik yaitu:

- 1) Meningkatkan produktivitas pertanian, perkebunan, kehutanan, peternakan, dan ketersediaan pangan
- 2) Menghimpun data statistik pertanian, perkebunan, kehutanan, peternakan, dan ketersediaan pangan
- 3) Mengolah seluruh hasil pertanian, perkebunan, kehutanan, peternakan, dan ketersediaan pangan
- 4) Menyusun data hasil budidaya potensi pertanian, perkebunan, kehutanan, peternakan, dan ketersediaan pangan

Dalam hal ini, UPT Dinas Pertanian Wilayah II Kabupaten Gresik bertugas membimbing sumber daya manusia dalam segala hal yang berkaitan dengan pertanian, perkebunan, kehutanan, peternakan dan ketersediaan pangan di Wilayah II. UPT Dinas Pertanian Wilayah II Kabupaten Gresik mencakup tiga Kecamatan yakni: Kecamatan Cerme, Kecamatan Benjeng, dan Kecamatan Balongpanggang dimana tiap kecamatan terdapat Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) yang di dalamnya terdapat pegawai yang memiliki tugas sesuai dengan tupoksinya masing-masing. Dalam melaksanakan pekerjaannya, petugas lapangan memberikan penyuluhan terhadap masyarakat tani, sedangkan staf bertugas dalam penyusunan data administrasi.

Adanya petugas lapangan yang kurang di tiap BPP, sehingga terjadi beban kerja yang banyak menyebabkan kecemasan yang berakibat terhadap kinerja pegawai. Selain itu juga ada perubahan struktur organisasi pada bulan Januari 2017 yang pada awalnya terdiri dari Dinas Pertanian, Perkebunan dan

Kehutanan menjadi Dinas Pertanian. Pada saat inilah faktor motivasi dan disiplin kerja yang tinggi sangat diperlukan. Hasil pengamatan peneliti di lokasi penelitian, peneliti melihat bahwa ada pegawai UPT Dinas Pertanian Wilayah II sering sekali mengalami kendala dalam pekerjaannya, diantaranya adalah kurangnya semangat kerja pegawai, serta rendahnya motivasi di lingkungan kerja. Adapun motivasi yang rendah karena belum terpenuhinya kehidupan yang layak sebagai pegawai, hal ini perlu diperhatikan oleh pimpinan. Motivasi juga diperlukan agar pegawai dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Pemberian motivasi juga bertujuan untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam bekerja.

Dalam pelaksanaannya di UPT Dinas Pertanian Wilayah II Kabupaten Gresik, Kepala UPT tidak bisa setiap hari mengawasi pegawai di setiap BPP yang berada di UPT Dinas Pertanian wilayah II. Ketidakhadiran pegawai sangat rendah dilihat dari absensi yang baik di setiap BPP dimana untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) metode absensi dilakukan dua kali yakni menggunakan sidik jari (*Finger print*) dan manual, sementara untuk Tenaga Harian Lepas (THL) hanya menggunakan absensi manual. Disiplin kerja mengenai ketepatan jam kerja, lima hari kerja yakni pukul 07.00 hingga 15.30 WIB pada hari Senin sampai Kamis serta pukul 06.30 hingga 15.00 pada hari Jumat. Keterlambatan datang ke kantor sejauh ini juga masih bisa ditolerir karena pegawai-pegawai yang datang terlambat pasti memberikan kabar terlebih dahulu.

Pencapaian kinerja yang masih belum optimal dikarenakan kurangnya motivasi dari atasan dan disiplin kerja yang kurang. Hal ini perlu mendapatkan perhatian dari pihak atasan, terutama pimpinan utama instansi agar sedini mungkin dicegah dan diupayakan dalam meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia, salah satunya dengan seringnya mengadakan komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan serta antar pegawai. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti mengambil judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Pertanian Wilayah II Kabupaten Gresik”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat disusun rumusan masalahnya, yaitu:

- 1) Apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPT Dinas Pertanian Wilayah II Kabupaten Gresik ?
- 2) Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPT Dinas Pertanian Wilayah II Kabupaten Gresik ?
- 3) Apakah motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPT Dinas Pertanian Wilayah II Kabupaten Gresik ?

METODE PENELITIAN

Dalam melaksanakan penelitian, lokasi berada di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Pertanian Wilayah II Kabupaten Gresik yang terletak di Jl. Alas Jurit No. 02 Cerme Kidul, Kecamatan Cerme Kabupaten Gresik yang meliputi Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Cerme, Benjeng, dan Balongpanggang. Teknik Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau *sampling* total. Jadi, jumlah sampel yang dijadikan sebagai responden adalah 33 orang. Dalam pengambilan data menggunakan kuesioner. Peneliti menggunakan uji Validitas, Reliabilitas, Statistik Deskriptif, Analisis Korelasi, Uji Asumsi Klasik, Analisis Determinasi, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

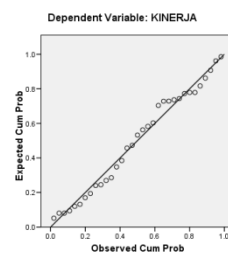
Uji Validitas

Uji Validitas menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} dari masing-masing variabel lebih besar dari r_{kritis} (0,3) yang dapat disimpulkan bahwa butir variabel X_1 , X_2 dan Y adalah valid.

Uji Asumsi Klasik

- 1) Uji Normalitas menunjukkan distribusi data

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



bersifat normal, karena nilai Asymtotic Significance lebih besar dari 0,05.

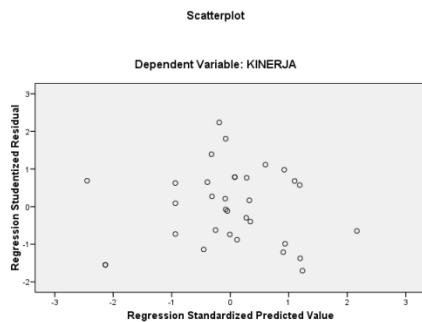
Kurva uji normal P-P Plot, menunjukkan bahwa data penelitian mempunyai distribusi

normal karena sebaran titik-titik membentuk pola garis mengikuti garis atau sumbu diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (motivasi dan disiplin kerja) dan variabel terikat (kinerja pegawai) berdistribusi normal.

2) Uji Autokorelasi

Tabel Durbin Watson menunjukkan bahwa nilai $dL = 1,3212$ dan nilai $dU = 1,5770$ sehingga dapat ditentukan kriteria terjadi atau tidaknya autokorelasi dengan nilai DW hitung sebesar 2,194 lebih besar dari 1,5770 dan lebih kecil dari 2,423 yang artinya berada pada daerah tidak ada autokorelasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi linier tidak terjadi autokorelasi.

3) Uji Heteroskedastisitas



Gambar di atas menunjukkan bahwa tidak membentuk suatu pola yang jelas, dimana titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga model regresi linier berganda yang dihasilkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4) Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta						
1 (Constant)	16,652	7,095		2,347	,026			
MOTIVASI	-,208	,122	-,275	-1,702	,099	,415	2,408	
DISIPLINKERJA	,498	,079	1,012	6,265	,000	,415	2,408	

a. Dependent Variable: KINERJA

Tabel 4.36 di atas menunjukkan bahwa nilai T pada semua variabel bebas lebih besar dari 0,01 atau koefisien VIF pada semua variabel bebas lebih kecil dari 10, hal ini menunjukkan bahwa jika nilai T lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA* MOTIVASI	Between Groups	996,167	20	49,808	1,762	,157
	Linearity	332,729	1	332,729	11,772	,005
	Deviation from Linearity	663,437	19	34,918	1,235	,361
Within Groups	339,167	12	28,264			
Total	1335,333	32				

maka tidak terjadi multikolinieritas sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas. Artinya nilai koefisien tolerance (T) dan Variance Inflation Factor (VIF) tidak

memiliki angka yang terlalu besar atau mendekati 1 antara variabel bebas.

5) Uji Linieritas

Dari tabel uji linieritas motivasi terhadap kinerja di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05. Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variable motivasi dan kinerja pegawai terdapat hubungan linear secara signifikan.

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA* DISIPLINKERJA	Between Groups	1279,417	21	60,925	11,985	,000
	Linearity	859,062	1	859,062	168,996	,000
	Deviation from Linearity	420,354	20	21,018	4,135	,010
Within Groups	55,917	11	5,083			
Total	1335,333	32				

Dari tabel uji linieritas disiplin kerja terhadap kinerja di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai terdapat hubungan linear secara signifikan.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha dari tiap-tiap variabel lebih besar dari 0,6 yang berarti kuisioner dari variabel tersebut adalah reliabel. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian yang telah dilakukan sebagai berikut:

- 1) Variabel motivasi (X_1) memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,889
- 2) Variabel disiplin kerja (X_2) memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,936
- 3) Variabel kinerja pegawai (Y) memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,824

Koefisien Korelasi Berganda (R)

Dari pengujian korelasi, diperoleh nilai koefisien berganda (R) antara faktor motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,821 yang berarti terdapat pengaruh yang kuat dimana faktor motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 82,1%.

Pengujian Determinasi

Dari pengujian determinasi, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen dalam penelitian ini mampu menerangkan 0,675. atau 67,5% mengenai kinerja pegawai di UPT Dinas Pertanian Kabupaten Gresik. Sedangkan sisanya sebesar 32,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel penelitian yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

- 1) Hasil dari uji t menunjukkan bahwa:
Variabel motivasi (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar -1,702 lebih kecil dari t_{tabel} sebesar -2,04227. Diperoleh nilai t signifikansi sebesar 0,099 lebih besar dari $\alpha = 0,05$ maka $t_{hitung} (-1702) > t_{tabel} (-2,04227)$ sehingga variabel motivasi (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).
Variabel disiplin kerja (X_2) t_{hitung} sebesar 6,265 lebih besar dari t_{tabel} 2,04227. Diperoleh nilai t signifikansi = 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka $t_{hitung} (6,265) > t_{tabel} (2,04227)$ sehingga variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya semakin besar Disiplin Kerja, maka semakin baik pula kinerja Pegawainya.
- 2) Hasil dari uji F menunjukkan bahwa:
Nilai F_{hitung} sebesar 31,117 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Nilai $F_{hitung} (31,117) > F_{tabel} (3,28)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti secara serentak (simultan) motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UPT Dinas Pertanian Wilayah II Kabupaten Gresik. Artinya semakin besar motivasi dan disiplin kerja maka semakin baik pula kinerja pegawainya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di UPT Dinas Pertanian Kabupaten Gresik, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Variabel motivasi (X_1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di UPT Dinas Pertanian Wilayah II Kabupaten Gresik.
- 2) Variabel disiplin kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di UPT Dinas Pertanian Wilayah II Kabupaten Gresik
- 3) Secara simultan variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UPT Dinas Pertanian Wilayah II Kabupaten Gresik.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil analisis yang diuraikan di atas, maka diajukan saran-

saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian serta untuk dapat dijadikan pertimbangan sebagai berikut:

- 1) Kepala UPT Dinas Pertanian Wilayah II Kabupaten Gresik sebaiknya mencari solusi lain selain pemberian motivasi agar kinerja pegawainya semakin baik.
- 2) Kepala UPT Dinas Pertanian Wilayah II Kabupaten Gresik sebaiknya mempertahankan dan memperkuat standart disiplin kerja yang sudah baik dan sesuai dengan pegawainya agar kinerja pegawainya semakin baik dan semakin meningkat.
- 3) Bagi peneliti selanjutnya agar dapat menambahkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adniaty, Devi. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendapatab Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT. Binjai*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara, Medan
- Ayer, Johanes Eliezer dkk. 2016. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupatenn Supiori*. Agri-SosioEkonomi Unsrat, ISSN 1907-4298
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Buku Pedoman Penulisan Skripsi Universitas Gresik 2017
- Fahmi, Irham. 2011. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip
- Ghozali, Imam. 2017. *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 24*. Semarang: Badan Penerbit Undip
- Handayani & Bachri, Ahmad Alim. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Agama Martapura*. Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 2
- Habiburahman & Suwantara, Gede Agus. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan dan Aset (DP2KA) Di Kabupaten Way*

- Kanan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol. 4 No. 2
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Khumaedi, Evawati. 2016. *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT.Angkasa Pura II*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 2. No. 1
- Manullang, M. 2012. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Edisi Revisi. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert L. & John H.Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Human Resource Management Person Education Inc*. 2008. Upper Saddle River. New Jersey 07458
- Muogbo, Uju S. 2013. *The Influence of Motivation on Employees' Performance: A Study of Some Selected Firms in Anambra State*. *An International Journal of Arts and Humanities Bahir Dar, Ethiopi*. ISSN 2227-5452
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi Kedua. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan* Edisi 2. Jakarta: PT.Raja Grafinda Persada
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama
- Shahzadi Irum, dkk. 2014. *Impact of Employee Motivation on Employee Performance*. *European Journal of Business and Management*. ISSN 2222-2839
- Siswanto, H.B. 2011. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sinungan, Muchdarsyah. 2008. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Slamet, Achmat. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Unnes Press
- Silalahi, Ulber. 2010. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Silalahi, Ulber. 2012. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Silalahi, Ulber. 2015. *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2015. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Sutrisno, Sugeng. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah)*. *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 1 No. 1
- Suwatno dan Priansa, Donni Juni. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Wirawan. 2009. *Evaluasai Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat
- Yusuf, M. Dkk. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Kantor Dinas Kesehatan Sangata Kabupaten Kutai Timur*. *Ejurnal Administrative Reform* ISSN-2338-7637