

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ISS INDONESIA PENEMPATAN GRAND SLIPI TOWER JAKARTA BARAT

Darmadi¹, N. Lilis Suryani², Iman Syatoto³
Universitas Pamulang, Indonesia
dosen02445@unpam.ac.id

Submitted: 14th January 2023/ **Edited:** 19th March 2023/ **Issued:** 01st April 2023
Cited on: Darmadi, D., Suryani, N. L., & Syatoto, I. (2023). PENGARUH MOTIVASI
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ISS
INDONESIA PENEMPATAN GRAND SLIPI TOWER JAKARTA BARAT.
*SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and
Business*, 6(2), 367-375.

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of knowing the effect of work motivation and discipline on employee performance at PT. ISS Indonesia Placement for Grand Slipi Tower, West Jakarta. This study uses an associative descriptive method with a quantitative approach used to test population parameters through statistics. The population in this study are employees who work at PT. ISS Indonesia Placement of Grand Slipi Tower West Jakarta as many as 60 people using saturated sampling technique. Data collection techniques were carried out using primary data collection methods (observation and questionnaires), secondary data and data analysis techniques using validity tests, reliability tests, normality tests, multiple linear regression analysis tests, and determination test. The results showed that the coefficient of determination of the motivation variable was 55.7% with a correlation coefficient of 0.746, which means that motivation has a strong relationship to employee performance. The hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ ($4.365 > 2.003$), this was also reinforced by a significance value of $0.000 < 0.05$. Then H_0 was rejected and H_1 was accepted, meaning that there is a positive and significant influence between motivation on employee performance. The coefficient of determination for the work discipline variable is 58.7% with a correlation coefficient value of 0.766, which means that work discipline has a strong relationship to employee performance. Hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ ($4.937 > 2.003$), this was also reinforced by a significance value of $0.000 < 0.05$. Then H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning that there is a positive and significant influence between work discipline on employee performance. Motivation and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance with the multiple linear regression equation $Y = -5.443 + 0.524X_1 + 0.550X_2$ and the value of the coefficient of determination contributes 69.5% while the remaining 30.5% is influenced by other factors that not examined in this study. The hypothesis test obtained the value of $F_{count} > F_{table}$ ($61.384 > 3.16$), this is reinforced by a significance value of $0.000 < 0.05$. Then H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning that there is a positive and significant influence between motivation and work discipline simultaneously (simultaneously) on the performance of employees of PT. ISS Indonesia Placement for Grand Slipi Tower, West Jakarta.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan bisnis di era globalisasi perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan agar tercapai tujuan dari perusahaan (Ekhsan, 2019). Sebagai salah satu peran penting dalam mewujudkan terciptanya tujuan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang unggul (Darmadi, 2020). Sumber daya manusia merupakan aset utama yang berpengaruh terhadap kemajuan suatu organisasi (Astuti, 2017). Kinerja karyawan merupakan salah satu tolak ukur dari kinerja perusahaan, sehingga dalam hal ini perlu selalu mengevaluasi kinerja karyawan tersebut dalam rangka untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja organisasi dan sebaliknya kinerja karyawan yang sudah baik harus dipertahankan atau bahkan selalu ditingkatkan (Hidayat, 2021). Kinerja yang baik dapat diukur dari kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan, sedangkan pelaksanaan tugas yang diberikan harus dijalankan dengan penuh rasa tanggung jawab Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan efektif hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi, dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi.

Disiplin kerja bukan hanya tentang seberapa patuhnya seseorang terhadap peraturan (Hustia, 2020), tetapi dilihat bagaimana seseorang menggunakan waktunya secara efektif dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan didukung oleh tingkat kehadiran yang baik Salah satu peran karyawan adalah melaksanakan disiplin kerja yang berkaitan dengan peraturan yang telah dibuat oleh sebuah organisasi atau perusahaan (Jailani, 2020). Hal ini bukanlah menjadi sesuatu yang baru, sebab disiplin kerja yang baik dari segi faktor waktu atau perbuatan merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang (Kusumayanti, et al., 2020).

Karyawan yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitas sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya (Afandi & Bahri, 2020). Pada kenyataannya minat karyawan terhadap reward yang diberikan oleh perusahaan dirasa kurang efektif dikarenakan waktu penilaian yang dirasa cukup lama. Selain itu kriteria penilaian untuk mendapatkan reward tersebut sulit untuk dicapai (Achmad, et al., 2018), seperti dilihat dari tingkat kehadiran karyawan yang dinilai harus baik (tidak pernah terlambat, sakit, ijin dan tidak hadir tanpa keterangan), kedisiplinan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, sikap (attitude) dan kemampuan pengetahuan (soft skill) karyawan terhadap

pekerjaan yang dijalankannya (Darmadi, 2021). Dari hasil observasi yang dilakukan dapat dijelaskan bahwa permasalahan ketidakhadiran karyawan tanpa keterangan diduga terjadi karena menurunnya rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Beberapa karyawan beralasan tidak hadir karena kesiangan atau beralasan sakit, tanpa menunjukkan surat keterangan sakit. Sedangkan perusahaan mengharapkan semua karyawan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan, menggunakan waktu secara efektif dalam melaksanakan tugas yang diberikan dengan penuh rasa tanggung jawab serta didukung dengan tingkat kehadiran yang baik.

LANDASAN TEORI

Motivasi

Menurut Flippo, Edwin B. dalam Bagaskara & Rahardja (2018), menyatakan bahwa “Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Menurut Malthis motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak (Kumarawati, et al., 2017). Biasanya orang bertindak karena sesuatu alasan untuk mencapai tujuan (Sondang, 2016). Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi.

Disiplin Kerja

Maharani, et al. (2022), mengemukakan bahwa “disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Darmadi & Sari, 2022).

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2015:67), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Sinambela, dkk (2013:16) kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja karyawan ini

akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Mathis dan Jackson, 2017).

METODE PENELITIAN

1. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif
2. Jumlah sampel yaitu sebanyak 60 responden
3. Pengumpulandatadilakukansearalangsung,melaluissebarankuesioner.
4. Skalainstrumenpenelitianadalahlikert.
5. Metode penelitian adalah asosiatif.
6. Tempat penelitian yang diambil oleh peneliti di PT. ISS penempatan Grand Slipi Tower yang beralamat di Jalan Letjen S. Parman Kav. 22-24, Palmerah, Jakarta Barat

HASIL PENELITIAN

Pengujian Validitas Data Penelitian

Berdasarkan keterangan hasil Uji data, menunjukkan semua butir pernyataan dalam penelitian ini memiliki nilai korelasi (Pearson correaltion) lebih besar dari 0,254. Dapat diambil kesimpulan bahwa butir-butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Motivasi, Disiplin Kerja, dan kinerja Pegawai adalah Valid. Untuk itu, item-item tersebut dapat digunakan dalam pengujian regresi.

Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Motivasi (X1)	0.768	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.855	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0.817	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil olahan data, 2022

Variabel Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbatch Alpha* lebih besar dari 0,600.

Uji Normalitas

Berdasarkan uji diagram Normal P-Plot, diperoleh pola sebaran data yang bersifat linear mengikuti gari linear. Begitupun dalam uji tes Kolmogorov, di mana nilai

signifikansi sebesar 0,168 lebih besar dari 0,05. Artinya, data penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Collinearity Statistics

	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Motivasi (X1)	.581	1.721
Disiplin Kerja (X2)	.581	1.721

Sumber: Hasil olahan data, 2022

Diperoleh nilai *tolerance* variabel kualitas produk sebesar 0,581 dan kualitas pelayanan sebesar 0,581 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel Motivasi sebesar 1,721 dan variabel Disiplin Kerja sebesar 1,721 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji Scatterplot, memperlihatkan bahwa penyebaran titik-titik data diatas tidak membentuk pola yang jelas. Titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel diatas, diperoleh persamaan regresinya $Y = -5,443 + 0,524X_1 + 0,550X_2$. Dari hasil persamaan regresi linear berganda tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar -5,433 menyatakan bahwa jika nilai variabel motivasi dan disiplin kerja tidak ada atau = 0, maka nilai kinerja karyawan sebesar -5,433.
2. Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,524, menunjukan bahwa setiap perubahan pada variabel motivasi sebesar 1 kali (satuan) maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,524. Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,550, menunjukan bahwa setiap perubahan pada variabel disiplin kerja sebesar 1 kali (satuan) maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,550.

Pengujian Determinasi Secara Simultan

Hasil uji regresi diperoleh nilai R-Square (koefisien determinasi) sebesar 0,695 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 69,5% sedangkan sisanya 30,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
Constant	5.443	4.483		1.214	0.230
Motivasi	0.524	0.120	0.431	4.365	0.000
Disiplin Kerja	0.550	0.111	0.487	4.937	0.000

Sumber: Hasil olah data, 2022

Berdasarkan uji analisis T di atas, dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai T_{hitung} sebesar 4,365 dan nilai signifikan sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($4,365 > 2.002$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai T_{hitung} sebesar 4,937 dan nilai signifikan sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($4,937 > 2.002$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Tabel 4. Anova

Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
566.287	2	283.143	61.384	0.000 ^b
249.082	54	4.613		
815.368	56			

Sumber: Hasil olah data, 2022

Diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 61,384 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan antara motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($61,384 > 3,16$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima.

KESIMPULAN

Motivasi pada PT. ISS Indonesia Penempatan Grand Slipi Tower dikategorikan sudah baik. Hal ini dibuktikan dengan melihat hasil kuesioner 60 responden dari 10 pertanyaan diperoleh $SS = 61\% + S = 35\%$. Dari data jawaban yang tertinggi terdapat pada indikator kebutuhan hubungan sosial “Perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk berpendapat dalam pengambilan keputusan”. Hal ini berarti setiap karyawan diberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapat serta saran dalam pengambilan keputusan agar tidak ada kecemburuan dalam pekerjaan namun saling menghargai hasil yang dikerjakan. Berdasarkan hasil statistik dapat diketahui bahwa Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,557, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 55,7% sedangkan sisanya 44,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji T dapat dilihat bahwa nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($4,365 > 2.002$) selain itu hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja pada PT. ISS Indonesia Penempatan Grand Slipi Tower dikategorikan sudah baik. Hal ini dibuktikan dengan melihat hasil kuesioner 60 responden dari 10 pertanyaan diperoleh $SS = 63\% + S = 36\%$. Dari data jawaban yang tertinggi terdapat pada indikator mematuhi semua peraturan “Saya menjalankan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab dan job desk sesuai SOP perusahaan”. Hal ini berarti dalam menjalankan tugas yang diberikan kepada karyawan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Berdasarkan hasil statistik dapat diketahui bahwa Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,587, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 58,7% sedangkan sisanya 41,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji T dapat dilihat bahwa nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($4,937 > 2.002$) selain itu hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian menunjukkan bahwa

terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan pada PT. ISS Indonesia Penempatan Grand Slipi Tower dikategorikan sudah baik. Hal ini dibuktikan dengan melihat hasil kuesioner 60 responden dari 10 pertanyaan diperoleh $SS = 44\% + S = 48\%$. Dari data jawaban yang tertinggi terdapat pada indikator tanggung jawab "Saya selalu menjaga alat, sarana dan prasarana yang dipertanggungjawabkan kepada saya". Hal ini berarti dalam menjalankan tugas diperlukan adanya ketelitian dan tanggung jawab terhadap fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Y) dimana diketahui hasil perhitungan regresi diperoleh persamaan regresinya $Y = -5,443 + 0,524X1 + 0,550X2$. Hasil analisis regresi ini menunjukkan bahwa koefisien dari masing-masing variabel memiliki hubungan yang searah, artinya semakin baik motivasi dan disiplin kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Kontribusi pengaruh motivasi dan disiplin kerja adalah sebesar 69,5% sedangkan sisanya 30,5 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji F dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($61,384 > 3,16$), selain itu hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, A., Umar, A., & Budiman, B. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 92-119.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246.
- Astuti, A. D. (2017). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SD di Kabupaten Cilacap. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 5(2), 150-160.
- Bagaskara, B. I., & Rahardja, E. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta). *Diponegoro Journal of Management*, 7(2), 80-90.
- Darmadi, & Sari, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. KABUPATEN TANGERANG. SCIENTIFIC

- JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business, 5(1), 123–132.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247. <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>
- Darmadi, S. N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisilikuid Pada Pt.Eagle Indo Pharma-Tangerang. *Jurnal Arastirma*.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16-23.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Jailani, R. W. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Elang Perkasa Motor Padang. *Matua Jurnal*, 2(2), 334-345.
- Kumarawati, N. M. R., Suparta, G., & Yasa, P. N. S. (2017). Pengaruh motivasi terhadap disiplin dan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 4(2), 63-75.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Bening*, 7(2), 178-192.
- Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30-41.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakaya. Bandung.
- Mathis Robert L dan John H. Jackson. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Sinambela, Lijan. (2017). *Kinerja Pegawai : Teori, pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sondang P. Siagian. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta: Edisi Satu, Cetakan 10.