

# **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SURACO JAYA ABADI MOTOR CABANG MASAMABA**

(THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SURACO JAYA ABADI MOTOR BRANCH MASAMBA)

**ASTRI AYU ANDINI**

<sup>1</sup>Jurusan Program Studi Manajemen, <sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

<sup>3</sup>Universitas Muhammadiyah Palopo. Jl. Jend Sudirman No. Km. 03, Binturu, Wara Sel,  
Kota Palopo, Sulawesi Selatan 9122

Pos 92961.Email: [astriayu470@gmail.com](mailto:astriayu470@gmail.com)

## **INTISARI**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba, 2). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba. Hasil uji F menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba. Motivasi dan disiplin kerja mempunyai kontribusi atau berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 74,10%, sedangkan sisanya sebesar 25,90% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of motivation and work discipline on the performance of employees of PT. Suraco Jaya Abadi Motor Masamba Branch. This research is a quantitative research with a descriptive approach. The population in this study are all employees who work at PT. Suraco Jaya Abadi Motor Masamba Branch. The number of samples in this study amounted to 30 people. The data analysis technique used is descriptive statistical test, classical assumption test and multiple regression analysis. The research results show that: 1). Motivation has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Suraco Jaya Abadi Motor Masamba Branch, 2). Work discipline has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Suraco Jaya Abadi Motor Masamba Branch. The results of the F test show that motivation and work discipline simultaneously (together) have a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Suraco Jaya Abadi Motor Masamba Branch. Work motivation and discipline have a contribution or influence on employee performance variables of 74.10%, while the remaining 25.90% are influenced by other variables not examined in this study.*

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

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi.

Hakikatnya sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan atau instansi. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi atau instansi-instansi. Karena pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan. pegawai merupakan

faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya pegawai yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi.

Seorang pegawai yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu. Selanjutnya menurut Moekijat, ada hubungan yang sangat erat antara motivasi kerja yang tinggi dengan disiplin. Apabila pegawai-

pegawai merasa bahagia dalam pekerjaannya, maka mereka pada umumnya mempunyai disiplin. Sebaliknya apabila moril kerja atau semangat kerja mereka rendah, maka mereka dapat menyesuaikan diri dengan kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik. Bahkan mungkin juga mereka tidak bersikap sopan terhadap pimpinan. Pada umumnya mereka itu menyetujui saja perintah-perintah, tetapi dengan perasaan yang kurang senang. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan

bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam 3 menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan/ instansi dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat.

**Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian yaitu “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba”.**

## **METODE PENELITIAN**

### **3.1 Desain dan Jenis Penelitian**

Desain penelitian merupakan model atau metode yang digunakan peneliti untuk melakukan suatu penelitian yang memberikan arah terhadap jalannya penelitian. Desain penelitian ditetapkan berdasarkan tujuan dan hipotesis penelitian (Creswell, 2016).

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah Kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel menggunakan instrumen atau alat ukur

### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Dalam penelitian ini yang menjadi lokasi penelitian adalah di PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba yang terletak di Baliase Kec. Masamba Kab. Luwu Utara. Untuk penelitian ini dibutuhkan waktu kurang lebih 2 bulan untuk menyelesaikan penelitian ini.

### **3.3 Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **3.3.1 Populasi Penelitian**

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba yang terdiri dari 30 karyawan.

### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi. Sampel pada penelitian ini adalah Seluruh populasi dari jumlah karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba sebanyak 30 karyawan.

## 3.4 Jenis dan Sumber Data

### 3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder:

#### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya berupa wawancara dari individu atau kelompok maupun hasil observasi dari suatu objek.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung

berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum.

### 3.4.2 Sumber Data

Sumber data pada penelitian yaitu dari seluruh karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba.

## 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pernyataan yang dikirim kepada responden ditempat penelitian baik secara langsung maupun tidak langsung. Kuesioner atau angket secara umum dapat berbentuk pertanyaan atau pernyataan yang dapat dijawab sesuai bentuk angket. Apabila angket tertutup cara menjawab

cukup dengan membubuhkan check list (√) pada kolom. Sementara itu, apabila angket bersifat terbuka, cara menjawabnya dengan mengisi jawaban pada kolom yang tersedia.

## 2. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan adalah pengumpulan data dari hasil bacaan, baik dari skripsi, jurnal maupun media yang berkaitan dengan penelitian yang kita lakukan.

## 3. Dokumentasi

Pengumpulan data yang dengan cara melakukan pencatatan dari data-data yang berhubungan dengan objek penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil Penelitian

#### 4.1.1 Deskripsi Lokasi Penelitian

##### a. Sejarah Singkat PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba

PT Suraco Jaya Abadi Motor didirikan pada tahun 1969 di Makassar dan berkedudukan di jalan Sulawesi nomor. 55. Pada awalnya bernama UD. Suraco dan memulai aktivitasnya pada penjualan sepeda motor merek Yamaha. Pada tahun 1970, UD. Suraco berganti nama menjadi UD. Suraco Jaya Abadi Motor, kemudian pada tahun 1987 UD. Suraco Jaya Abadi Motor mengubah statusnya menjadi perseroan terbatas dengan nama PT. Suraco Jaya Abadi Motor sesuai dengan SIUP No. 152.138120-23/PB/1/1995. Tahun 2000, PT. Suraco Jaya Abadi Motor kemudian mengembangkan usahanya di Kota

Palopo dan menjadi cabang resmi penjualan sepeda motor merek Yamaha satu-satunya di Tana Luwu sampai tahun 2005 dengan memulai jaringan resmi Yamaha dengan aktivitas 3S, yaitu *Sales* (penjualan), *Spare Parts* (suku cadang) dan *Service* (perbaikan). Di Tana Luwu, PT. Suraco Jaya Abadi Motor mempunyai cabang lain antara lain cabang Masamba, cabang Malili dan cabang belopa. Di antara beberapa Palopo lebih tinggi serta ditunjang lokasi yang strategis dan terletak di pusat kota, sedangkan dalam hal penyediaan suku cadang (*spare parts*) dan *servis* tidak semua cabang Yamaha melakukan aktivitas ini. Sejalan dengan peningkatan kesejahteraan masyarakat dan terbukanya kesempatan berusaha yang diberikan oleh pemerintah serta dukungan tersedianya sumber daya

cabang PT. Suraco Jaya Abadi Motor, cabang Palopo yang memiliki tingkat aktivitas 3S yang lebih tinggi dari cabang-cabang lain. Dengan kata lain, dalam bidang penjualan motor, penjualan *spare parts* dan jumlah motor yang di *servis* setiap hari menunjukkan bahwa cabang Palopo mencapai rating teratas. Hal ini mungkin disebabkan jumlah penduduk dan pengguna sepeda motor merek Yamaha di Kota

Palopo lebih tinggi serta ditunjang lokasi yang strategis dan terletak di pusat kota, sedangkan dalam hal penyediaan suku cadang (*spare parts*) dan *servis* tidak semua cabang Yamaha melakukan aktivitas ini. Sejalan dengan peningkatan kesejahteraan masyarakat dan terbukanya kesempatan berusaha yang diberikan oleh pemerintah serta dukungan tersedianya sumber daya manusia, sumber daya alam yang melimpah dan kemajuan teknologi memungkinkan banyaknya perusahaan didirikan dalam satu bidang usaha dan menghasilkan barang dan jasa yang sama, hal ini mengakibatkan persaingan usaha yang semakin kompetitif saat ini. Oleh karena itu, bagi perusahaan yang bergerak dibidang *marketing* (pemasaran) hendaknya memberi

sumbangan pada perluasan dan pemuasan kebutuhan dan keinginan manusia. Pemasaran haruslah merupakan sarana dari organisasi untuk mengetahui kebutuhan manusia yang tidak terpenuhi, barulah menjadi peluang usaha, menciptakan pemenuhan kebutuhan yang digunakan itu sendiri. Mempertahankan untuk tetap hidup dan memperoleh keuntungan sangat tergantung dari kemampuan untuk menciptakan manusia yang selalu berubah. PT. Suraco Jaya Abadi Motor sebagai perusahaan yang bergerak di bidang penjualan motor, *spare parts* dan jasa *service* yang berupa jasa *service* bergaransi dan umum (servis bayar) berupa mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki secara berkesinambungan dalam sistem manajemen yang

diterapkan untuk mengutamakan kepuasan pelanggan/konsumen.

#### **4.2 Pembahasan Hasil Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba. Penelitian ini memperoleh hasil penelitian setelah melakukan analisis data yang bersumber dari kuesioner dan menggunakan regresi linear berganda dengan demikian diperoleh hasil sebagai berikut:

##### **a. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi

kerja karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Agar seseorang dapat bekerja lebih optimal dan baik diperlukan motivasi kerja yang baik, sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik. Motivasi kerja karyawan yang baik menyebabkan karyawan akan bekerja dengan lebih semangat dan maksimal. Motivasi kerja tidak hanya berasal dari dalam diri karyawan akan tetapi dapat berasal dari luar seperti motivasi yang diberikan oleh atasan/pimpinan dalam bentuk perhatian atau pun penghargaan kepada bawahannya. Semakin dekat dan semakin sering atasan memberikan perhatian dan melakukan pendekatan kepada bawahan akan membuat semangat kerja karyawan meningkat dan

kepuasan kerja dari karyawan juga akan didapatkan, sehingga dapat meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang diungkapkan oleh Rivai (2013) yang menyatakan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Selain itu hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Ekhsan (2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba. Hal ini menunjukkan

bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang diterapkan pada karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Begitupun sebaliknya semakin rendah disiplin kerja karyawan, maka akan semakin rendah pula kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas perusahaan meningkat. Selain itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi perusahaan untuk sekedar melakukan pembenahan di aspek kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Nursasongko (2012) yang menyatakan bahwa dengan tingkat disiplin yang tinggi maka kinerja dapat ditingkatkan, oleh sebab itu kesuksesan organisasi atau perusahaan dicapai melalui disiplin kerja yang tinggi dari karyawan atau pegawai untuk kinerja karyawan. Selain itu hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Almira Miranda Nova (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### c. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F diperoleh bahwa motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan (Y) di PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja, kedua variabel tersebut dapat berdampak atau menimbulkan peningkatan kinerja karyawan. Besarnya kontribusi atau pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 74,10%, sedangkan sisanya sebesar 25,90% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Almira Miranda Nova (2019) yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Brantas Abipraya Kabupaten Luwu Utara untuk dapat bersaing dengan perusahaan lainnya dan menjadi perusahaan yang lebih baik dan lebih maju di tahun-tahun selanjutnya.

Besarnya kontribusi atau pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 54,80%, sedangkan sisanya sebesar 45,20% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Oki Agustian (2019) yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## PENUTUP

### 1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang

diterapkan pada karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Begitupun sebaliknya semakin rendah disiplin kerja karyawan, maka akan semakin rendah pula kinerja karyawan pada perusahaan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba.

3. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba. Besarnya kontribusi atau pengaruh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba sebesar 74,10%, sedangkan sisanya

4. sebesar 25,90% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini..

## 5.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis sampaikan pada penelitian ini adalah:

a. Bagi Pimpinan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam mempertahankan disiplin kerja. Selain itu untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan hendaknya pihak perusahaan memberikan penghargaan (*reward*) bagi karyawan yang berprestasi. *Reward* yang diberikan tidak hanya berbentuk materi (uang), namun bisa juga dalam bentuk pujian atau perhatian perusahaan terhadap karyawan. Karena dengan hal tersebut karyawan merasa lebih dihargai, sehingga termotivasi untuk lebih giat dalam

bekerja dengan demikian kinerja yang dihasilkan pun akan jauh lebih baik.

a. Bagi Karyawan PT. Suraco Jaya

Abadi Motor Cabang Masamba

Diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan lagi kedisiplinan dalam bekerja, sehingga dapat memberikan kinerja yang baik pula bagi perusahaan.

b. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini hanya menguji 2 (dua) variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi, maka disarankan untuk peneliti selanjutnya agar menguji variabel-variabel yang lain yang mempengaruhi kinerja perusahaan.

## DAFTAR RUJUKAN

Agung Setiawan. 2013. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 1 Nomor 4 Juli 2013*

Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti. 2016. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di biro pelayanan sosial dasar sekretariat daerah provinsi jawa barat. *Jurnal Manajemen*

*Teori dan Terapan Tahun 9.  
No. 2, Agustus 2016*

- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. 2015. *Perilaku Organisasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Griffin, R.W. 2003. *Manajemen: Teori & Praktek*. Jakarta. Erlangga
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2007. *Manajemen Sumber Data Manusia*. Jakarta: Cetakan PT. Bumi Aksara.
- Jeli Nata Liyas dan Reza Primadi. 2017. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat. *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan-Volume 2, Nomor 1, Januari-Juni 2017*.
- M. Harlie. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal aplikasi manajemen volume 10 nomor 4 desember 2012*
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mochammad Subagio. 2015. Pengaruh kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ithaca Resources. *Jurnal Manajemen/Volume XIX, No.01 Febuari 2015: 101- 120*
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media.
- Nursasongko, Ginanjar Sigit. 2012. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Badan Kekaryawanan Daerah Kabupaten Pemalang)”. *Skripsi Universitas Diponegoro. Semarang*

- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Muri Kencana.
- Rivai, V., & Sagala, D. E. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siagian, S. P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sri Winarsih, Dkk. 2018. Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Bank kalsel syariah kandungan). *Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 6, Nomor 2, 2018*.
- Sule, E. T., & Priansa, D. J. 2018. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.