

# **PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. PERCETAKAN TENRY DI KOTA MAKASSAR**

**Nurlaila Syarfiah Asfo**  
STIE Pembangunan Indonesia Makassar

## **ABSTRAK**

Dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Percetakan Tenry. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Percetakan Tenry. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang berupa hasil kuisioner yang diisi oleh responden, dan sekunder yang berupa jumlah karyawan CV. Percetakan Tenry. Metode analisis data yang digunakan analisis kualitatif, uji validitas dan uji reliabilitas, regresi linier berganda, uji f (uji bersama-sama), dan uji t (uji parsial). Hasil penelitian menggunakan regresi linier berganda ada pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Uji F ada pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Uji t (uji parsial) ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

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

## **PENDAHULUAN**

Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah paling utamayang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan professional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan. Dengan adanya SDM yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut begitu juga sebaliknya. Jika kinerja suatu perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan

perusahaan. Menurut Suwatno (2011: 196) "kinerja merupakan performance atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja". Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang menurut Robert L. Mathis dan John Jackson (2001: 82) yaitu kemampuan karyawan, motivasi, dukungan atau dorongan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan dan hubungan dengan organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan pada CV. Percetakan Tenry masih kurang maksimal. Kurang maksimalnya kinerja yang diharapkan oleh karyawan pada CV. Percetakan Tenry diduga karena kurangnya motivasi kerja bagi karyawan. Menurut Hasibuan (2013:110) motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong

gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi merupakan dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai pada suatu organisasi tertentu adalah untuk mencari nafkah. Berarti apabila di satu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, di lain pihak ia mengharapkan menerima imbalan tertentu. Menurut Azwar (2010:15), motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Orang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (conscious needs) maupun kebutuhan atau keinginan yang tidak disadari (unconscious needs); demikian juga orang mau bekerja untuk mendapatkan kebutuhan fisik dan mental. Dengan adanya motivasi yang baik dan tepat bagi karyawan akan sangat berguna untuk membangun kesadaran akan pentingnya kerja yang optimal, disiplin dan profesional. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang baik pada karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang baik pada diri karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapainya. Sedangkan menurut J. Ravianto dalam buku Produktivitas dan Manusia

Indonesia mengartikan disiplin kerja adalah ketaatan melaksanakan aturan yang diwajibkan atau yang diharapkan oleh organisasi agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaan secara tertib dan lancar. Disiplin kerja yang diterapkan dalam organisasi dimaksudkan agar semua karyawan yang ada di dalamnya bersedia dan sukarela menaati seluruh peraturan yang berlaku, sehingga dapat menjadi modal utama untuk mencapai tujuan organisasi. Disiplin adalah fungsi keenam dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting karena tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendukung gairah kerja, semangat dan terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin kerja yang baik. Untuk memelihara disiplin yang baik adalah hal yang sulit, oleh karena itu perlu adanya peraturan yang benar-benar ditegakkan. Motivasi kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja seorang karyawan, karena motivasi adalah pemberian gaya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan berintegritas dengan segala daya upahnya untuk mencapai kepuasan, pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Organisasi yang kurang memperhatikan dalam memberikan disiplin dan motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perbaikan terhadap sistem disiplin dan motivasi kerja tersebut sangat penting dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Keberhasilan dalam memperbaiki kinerja sangat tergantung pada sumber daya manusia yang bersangkutan, sebagai organisasi perlu memiliki karyawan yang bersemangat tinggi dan disiplin yang tinggi. Proses dalam menerapkan motivasi kerja karyawan pada bagian atau divisi yang berbeda pula motivasi kerja yang diharapkan, begitu juga pada level jabatan karyawan itu sendiri, hal ini bertujuan untuk pengembangan sumber daya manusia dan membuat karyawan lebih giat bekerja. Proses pengembangan sumber daya manusia berkaitan langsung dengan kinerja perusahaan melalui penciptaan sumber daya manusia yang ahli dan berkualitas. Peningkatan kinerja karyawan tidak hanya melibatkan karyawan staf namun jajaran manajerial ikut terlibat di dalamnya. Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang tercapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada periode tertentu. Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu prestasi yang dicapai dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dalam suatu periode. Kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik yang dapat mendorong upaya-upaya institusi untuk meningkatkan kinerja. Bahwa usaha-usaha manajemen kinerja ditujukan untuk mendorong kinerja dalam mencapai tingkat tertinggi organisasi dan dapat meningkatkan organisasi serta mengoptimalkan potensi karyawan. Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan sdm yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai

hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan sdm tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak mau bekerjasama dengan menggunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya. Percetakan merupakan suatu proses memindahkan tulisan atau gambar pada kertas. Percetakan biasanya memproduksi buku, majalah, agenda dan kalender. Percetakan juga dapat menjadi media belajar maupun menjadi alat bertukar dan menambah informasi. Perkembangan sistem dan teknologi pada era globalisasi telah mengalami kemajuan yang sangat pesat baik dalam skala besar, menengah maupun skala kecil. Sebab itu banyak perusahaan percetakan yang mulai sistem dan teknologi informasi sebagai alat pendukung aktivitas bisnisnya untuk mencapai keberhasilan perusahaan dan juga sebagai modal untuk bersaing dengan komputer-komputer yang ada. CV. Percetakan Tenry sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang percetakan dan desain grafis, bidang ini perlu meningkatkan kinerja karyawan melalui proses disiplin dan motivasi kerja kepada karyawannya dan pada suatu perusahaan harus mempunyai disiplin dan motivasi kerja dalam bekerja sehingga yang diharapkan bisa tepat waktu dalam penyelesaian produksi media cetak. Permasalahan pada CV. Percetakan Tenry kurangnya kedisiplinan dalam bekerja dan kurangnya motivasi kerja sehingga tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pembangunan dan perusahaan akan terkena denda sesudah batas waktu pembangunan, perusahaan tersebut akan mengalami kerugian dalam pembangunan dan misalnya sudah lama masih tidak selesai pembangunan, perusahaan tersebut harus mengganti rugi pembangunan yang belum selesai, yang

menguntungkan bagi dua belah pihak antara karyawan dan perusahaan misalnya pada karyawan melakukan lembur yang imbalannya harus diberikan selain dari gaji pokok mereka, perusahaan juga akan mengalami keuntungan jika karyawannya disiplin dan bermotivasi dalam pembangunan, pembangunan tersebut pastinya akan selesai tepat waktu atau bisa selesai sebelum

### **METODE PENELITIAN**

Desain penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini bentuk hubungan antara variabel adalah hubungan kausal/sebab akibat, untuk penelitian kuantitatif adalah penelitian yang datanya dinyatakan dalam bentuk angka dan analisis dengan menggunakan teknik statistik (Etta dan sopiah, 2010: 26). Adapun desain penelitian ini adalah studi kasus. Studi kasus adalah penelitian yang memusatkan perhatian pada suatu kasus secara intensif dan mendetail (paslog: 2013).

### **TEKNIK PENGUMPULAN DATA**

Menurut sugiono (2013:194) dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai cara, antar lain sebagai berikut:

- a. Wawancara/interview  
Digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.
- b. Angket/kuesioner  
Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi

tanggal, bulan dan tahun batas waktu pembangunan, perusahaan tersebut akan mendapatkan keuntungan juga. Perusahaan ini masih memperoleh gaji yang besarnya dibawah upah minimum provinsi (ump) dilihat dari gaji yang telah ditetapkan Rp 2.300.000 sedangkan gaji yang diterima karyawan Rp 2.000.000.

seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

- c. Observasi  
Adalah sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Jika wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek yang lain. Jadi bisa disimpulkan observasi bias digunakan tidak hanya untuk berkomunikasi dengan orang tetapi dengan siapapun atau objek lain.
- d. Dokumentasi  
Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah diberikan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner dalam pengumpulan data sebab akan lebih mudah dalam pengumpulan data dengan langsung pada CV. Percetakan Tenry.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Pembahasan**

1. Indikator Kinerja Karyawan  
Berikut tanggapan responden terhadap variabel dari indikator

Tabel IV.4  
Hasil kerja karyawan CV. Percetakan Tenry tidak akurat dan ada kesalahan.

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	12	40%
2	Setuju	10	33%
3	Netral	5	17%
4	Tidak setuju	2	7%
5	Sangat tidak setuju	1	3%
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber : hasil pengolahan data primer

Tabel tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 12 responden (40%).terdapat 10 responden (33%) yang menjawab sangat setuju, 5 responden (17%) yang menjawab netral, 2 orang responden (7%) menjawab tidak setuju dan 1 orang responden menjawab sangat tidak setuju

Tabel IV.5  
Hasil pelaksanaan kerja karyawan CV. Percetakan Tenry akurat dan tidak ada kesalahan.

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	13	43%
2	Setuju	9	30%
3	Netral	5	17%
4	Tidak setuju	2	7%
5	Sangat tidak setuju	1	3%
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber: hasil pengolahan data primer

Tabel tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden (43%), 9 responden (30%) yang menjawab sangat setuju, 5 responden (17%) yang menjawab netral, terdapat 2 responden (7%) yang menjawab tidak setuju. Dan 1 orang responden (1%) menjawab sangat tidak setuju.

Tabel IV.6  
Karyawan CV. Percetakan Tenry cukup bertanggung jawab.

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	13	43%
2	Setuju	10	33%
3	Netral	6	20%
4	Tidak setuju	1	3%
5	Sangat tidak setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber : hasil pengolahan data primer

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 23 responden (43%). Terdapat 6 responden (20%) yang menjawab netral dikarenakan responden hanya ikut-ikutan menjawab serta 1 responden lainnya

menjawab tidak setuju. 1 sangat setuju 13 43%

## 2. Indikator Motivasi Kerja

Berikut tanggapan responden terhadap variabel dari indikator

Tabel IV.7  
Perusahaan Memberikan Dorongan Dalam Mengejar Kepuasan.

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	8	27%
2	Setuju	12	40%
3	Netral	7	23%
4	Tidak setuju	1	3%
5	Sangat tidak setuju	2	7%
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber : hasil pengolahan data primer

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang responden (27%) dan setuju sebanyak 12 responden (40%). Terdapat 7 responden (23%) yang menjawab

netral dikarenakan responden tidak mau berpendapat dan 3orang responden lainnya menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel IV.8  
Adanya Kemauan Untuk Melakukan Pekerjaan Sesuai Dengan Tangung Jawab.

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	13	43%
2	Setuju	9	30%
3	Netral	5	17%
4	Tidak setuju	2	7%
5	Sangat tidak setuju	1	3%
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber : hasil pengolahan data primer

Tabel tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden (43%), 9 responden (30%) yang menjawab sangat setuju, 5

responden (17%) yang menjawab netral, terdapat 2 responden (7%) yang menjawab tidak setuju. Dan i orang responden (1%) menjawab sangat tidak setuju.

Tabel IV.9  
Keahlian Karyawan CV. Percetakan Tenry Sudah Cukup Baik

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	2	8%
2	Setuju	11	37%
3	Netral	14	46%

4	Tidak setuju	2	7%
5	Sangat tidak setuju	1	2%
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber : hasil pengolahan data primer

Tabel diatas menunjukkan bahwa yang menjawab sangat setuju ada sebanyak 2 orang responden (8%), 11 orang responden (37%) yang menjawab setuju, 14 orang responden (46%), 2 orang responden (7%)

menjawab tidak setuju dan 1 orang responden menjawab sangat tidak setuju.

### 3. Indikator Disiplin Kerja

Berikut tanggapan responden terhadap variabel dari indikator disiplin kerja:

Tabel IV.10  
Pemimpin Memberikan Contoh Untuk Tidak Datang Terlambat Pada Jam Kerja.

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	5	18%
2	Setuju	14	45%
3	Netral	10	32%
4	Tidak setuju	1	5%
5	Sangat tidak setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber: hasil pengolahan data primer

Tabel diatas menunjukkan bahwa yang menjawab sangat setuju ada sebanyak 5 orang responden (18%), dan yang menjawab setuju ada sebanyak 14 orang responden

(45%), yang menjawab netral ada sebanyak 10 (32%) dan yang menjawab tidak setuju ada sebanyak 1 orang responden (5%)

Tabel IV . 11  
Pemimpin CV Percetakan Tenry Disiplin Dalam Memimpin

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	6	21%
2	Setuju	13	44%
3	Netral	9	31%
4	Tidak setuju	1	2%
5	Sangat tidak setuju	1	2%
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber: hasil pengolahan data primer

Tabel tersebut menunjukkan bahwa 2 orang menjawab sangat setuju,13 orang menjawab setuju, 9 orang responden (31%) menjawab

netral, 1orang responden (2%) menjawab tidak setuju dan 1 orang responden (2%) menjawab sangat setuju.

Tabel IV.12

Karyawan CV.Percetakan Tenry Bersikap Saling Menghormati Dalam Lingkungan Kerja.

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	5	15%
2	Setuju	13	44%
3	Netral	9	31%
4	Tidak setuju	3	10%
5	Sangat tidak setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber: hasil pengolahan data primer

Tabel diatas menunjukkan bahwa yang menjawab sangat tidak setuju ada sebanyak 5 orang responden (15%), 13 orang responden (44%) menjawab setuju, 9 orang responden (31%) menjawab netral. 3 orang responden (10%) menjawab tidak setuju.ensi persentase (%) 1 sangat setuju 5 15%

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dengan regresi linier berganda variabel yang penulis lakukan pada variabel motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan dengan persamaan  $y = 8,047 + 0.793 x_1 + 0.772 x_2$ . Hasil pengujian hipotesis menunjukkan  $f$  hitung (12,928) >  $f$  tabel (3,35), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berarti bahwa ada pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji  $t$  dapat disimpulkan bahwa variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel motivasi dan disiplin juga ada pengaruh. Secara rinci hasil uji  $t$  sebagai berikut : pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan  $t$  hitung (8,792) >  $t$  tabel (1,70113), maka  $H_0$  ditolak .berarti ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan  $t$  hitung (7,179) >  $t$  table (1,70113) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berarti ada pengaruh

antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinan  $r$  square ( $r$ ) sebesar 0.475 (47,5%), angka tersebut menggambarkan bahwa kinerja karyawan pada CV. Percetakan Tenry. Dapat dijelaskan motivasi dan disiplin kerja sebesar 47,5% sedangkan sisanya merupakan faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

### Saran

Berdasarkan hasil analisis bahwa terdapat pengaruh yang positif antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dari segi motivasi, pimpinan harus menciptakan hubungan yang harmonis kepada karyawan, dan harus selalu memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan. Jika dari segi disiplin kerja, pimpinan harus memperhatikan, atau mengawasi kerja sama antara bawahan dan pimpinan harus membuat suasana kerja yang nyaman dan bersahabat serta pemimpin juga harus dituntut tegas dalam memberikan mendisiplinkan karyawan. Dan dari segi kinerja karyawan, pimpinan harus lebih memberikan pelatihan-pelatihan maupun pendidikan kepada karyawan supaya akan lebih meningkatkan kinerja dalam bekerja. Oleh karena itu, motivasi dan disiplin kerja harus jebih diperhatikan oleh perusahaan, karena akan mempengaruhi faktor kinerja

karyawan. Dengan demikian, dapat memberikan gairah kerja bagi karyawan CV. Percetakan Tenry.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemn Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung:Pt. Remaja Rosida Karya*
- Arsani. (2015). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerjakaryawan Departemen Jasa Alat Berat Pada Pt. Pusri Palembang: Skripsi Tidak Dipublikasikan .*
- Fatimah. (2012). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Sumatra Selatan: Cv Raban Cahaya*
- Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Pt Bumi Aksara.*
- Hasibuan.Program Strata Satu. (2014). *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian Dan Skripsi.Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang.*
- M.Ikbal.(2018). *Pengaruh Leader Member Exchange (Lmx) Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. Studi Pada Karyawan:Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Jatim Malang Selatan.*
- Nurmaliani. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Thamrin Brothers Palembang,:Skripsi Tidak Dipublikasikan.*
- Rivai *Manajemen Sumber Daya Manusia, Veithzal Dan Ella Jauvani Sagala.* (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusiauntuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Edisi Kedua. Cetakan Kelima.Jakarta: Pt Raja Gratlndo Persada.*
- Rika W. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Pt Macanan Jaya Cemerlang Klaten. Yogyakarta.*
- Siagian, Sondong. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.*
- Simanjuntak. (2011). *Manajemen Hubungan Industri. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia*
- Suprayanto Dan Sukir. (2017). *Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dpu-Llaj Karang. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vo 12, No 1.*
- Sugiyono. (2010). *Metodelogi Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.*
- Sutrisno. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Cetakan Keempat. Jakarta: Prenada Media Group.*
- Teguh, Wahyu. (2013). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Sukabumi: Pt. Manomi Grament.*
- Vienthzal Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Pt Bumi Aksara.*
- Wibowo .(2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai Ppsu Kelurahan Duren Sawit. Jakarta Timur.*