

---

## Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Pangi Kabupaten Parigi Moutong

### *Relationship of Motivation and Work Discipline with the Performance of Officers in Puskesmas Pangi District Parigi Moutong*

<sup>1</sup>Wahyudin Mbawo'o\*, <sup>2</sup>Sudirman, <sup>3</sup>Herlina Yusuf

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muhammadiyah Palu

(\*)Email Korespondensi: [Wahyudin.jowg@gmail.com](mailto:Wahyudin.jowg@gmail.com)

---

#### Abstrak

Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana hubungan motivasi kerja dan kisiplin kerja dengan kinerja pegawai serta apakah ada hubungan antara motivasi kerja dan disiplin dengan kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat motivasi, disiplin kerja dengan kinerja pegawai serta mengetahui ada tidaknya hubungan antara motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Pengujian hipotesis motivasi dengan kinerja pegawai menunjukkan nilai  $\rho = 0,005$  sehingga  $\rho < 0,05$  dan pengujian hipotesis disiplin kerja dengan kinerja pegawai menunjukkan nilai  $\rho = 0,02$  sehingga  $\rho < 0,05$ . Dapat disimpulkan ada hubungan antara motivasi, disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

**Kata Kunci :** Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai

---

#### Abstract

*The problem in this study is how the relationship of work motivation and work discipline with employee performance and whether there is a relationship between work motivation and discipline with employee performance. The purpose of this study was to determine the level of motivation, work discipline with employee performance and determine whether there is a relationship between motivation and work discipline with employee performance. Motivation hypothesis testing with employee performance shows the value of  $\rho = 0.005$  so that  $\rho < 0.05$  and testing the work discipline hypothesis with employee performance shows the value  $\rho = 0.02$  so that  $\rho < 0.05$ . It can be concluded that there is a relationship between motivation, work discipline and employee performance*

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

---

## PENDAHULUAN

Kemampuan dan keterampilan pegawai merupakan bagian penting dalam menyelesaikan tugas dan menentukan kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang bagus tentu akan membawa dampak positif terhadap instansi dimana seseorang itu bekerja. Salah satu contoh kinerja para pegawai yang baik salah satunya ditunjukkan dengan memiliki kedisiplinan diri dalam bekerja. Kedisiplinan dalam bekerja tentu sangat diharapkan guna pengembangan tujuan. Faktor yang melatar belakangi pegawai dapat berdisiplin tentu berhubungan dengan motivasi yang ada dalam dirinya. Semakin tinggi motivasi yang ada dalam diri pegawai maka akan semakin tinggi tingkat kedisiplinan (Hasibuan, 2003).

Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh besar pada kinerja pegawai di dalam suatu organisasi. Kinerja pegawai dalam hal ini memberikan pelayanan terhadap masyarakat umum sebagai pelaksana pelayanan kesehatan. Bila motivasi tersebut besar dan tertuju kearah yang baik, sesuai dengan rencana kerja organisasi, maka dapat diharapkan hasil kerja yang dicapai akan menjadi lebih baik, atau setidaknya-tidaknya pegawai lebih menuruti dengan disiplin dan peraturan.

Disiplin kerja erat kaitannya dengan motivasi kerja yaitu makin tinggi disiplin kerja menunjukkan motivasi kerja yang tinggi pula. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai. Disiplin kerja pegawai dalam organisasi merupakan satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia karena dengan kondisi yang penuh dengan disiplin, pegawai dapat diharapkan menjadi tonggak dasar yang tangguh pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan (Hasibuan, 2003). Mangkunegara (2009) juga menyatakan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

Rendahnya cakupan pelayanan kesehatan di Puskesmas antara lain disebabkan oleh kinerja pegawai yang belum optimal. Hal ini terjadi sebagai akibat dari rendahnya motivasi kerja dan disiplin tenaga pegawai. Kedua hal ini sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari organisasi didalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan (Obisurtu,A, 2008).

Berbicara tentang kedisiplinan seorang pegawai dalam hal ini didalam ruang lingkup Puskesmas Pangi sendiri, untuk tingkat kedisiplinan masih belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari pola kehadiran pegawai yang masih ada terlambat mengikuti apel pagi. Data awal yang diperoleh untuk rekapan absensi 4 bulan terakhir yaitu bulan Januari sebanyak 12 orang yang tidak mengikuti apel pagi diakibatkan terlambat datang, 2 orang yang cuti, 7 orang yang sakit dan 31 yang izin, jadi total keseluruhan yang pernah tidak hadir sebanyak 40 orang dari 45 pegawai kesehatan. Bulan Februari sebanyak 8 orang yang tidak mengikuti apel pagi, 14 orang yang sakit, dan 28 orang yang izin, jadi total keseluruhan yang pernah tidak hadir sebanyak 42 orang dari 45 pegawai. Bulan Maret sebanyak 8 orang yang tidak mengikuti apel pagi, 5 orang yang sakit, dan 30 orang yang izin, jadi total keseluruhan yang pernah tidak hadir sebanyak 35 orang dari 45 pegawai. Bulan April sebanyak 4 orang yang sakit, dan 39 orang yang izin, jadi total keseluruhan yang pernah tidak hadir sebanyak 43 orang dari 45 pegawai. Hasil ini menunjukkan disiplin kerja pegawai masih kurang (Absensi Puskesmas Pangi, 2017).

Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Karam, Y,A (2013) tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja PNS (Studi Kasus : BAPPEDA Kota Malang). Berdasarkan hasil penelitian diketahui variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kota Malang, dilihat dari hasil uji F hitung yang diperoleh sebesar 14,168 dengan signifikansi sebesar 0,000 dan uji t motivasi (X1) sebesar 2,097 dengan signifikansi 0,044, disiplin (X2) sebesar 3,662 dengan signifikansi 0,001. Hal mengindikasikan adanya pengaruh kedua variabel independen dalam hal ini motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Pangi Kabupaten Parigi Moutong”. Karena itu, dalam penelitian ini dirumuskan masalah bagaimana motivasi dan disiplin kerja di Puskesmas Pangi ? serta Apakah ada hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Pangi ?. dengan rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian adalah : (1) Untuk mengetahui hubungan motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Pangi, (2) Diketuainya hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai di

Puskesmas Pangi, (3) Diketuinya hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Pangi.

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian Kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *Cross Sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang bekerja di Puskesmas Pangi yaitu berjumlah 43 pegawai, dimana 28 pegawai yang berstatus PNS dan 15 orang yang berstatus pegawai honor. Sampel dalam penelitian ini adalah 43 responden dengan cara Total Sampling adalah teknik menentukan sampel dengan mengambil semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2011).

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan yang diisi langsung oleh pegawai di Puskesmas Pangi. Analisis data dilakukan dengan 2 cara yaitu Analisis univariat dilakukan untuk mengetahui distribusi frekuensi dan proposal dari masing-masing yang diteliti. Analisis bivariat dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dengan menggunakan *Chi-square*.

## HASIL

### Analisis Univariat

Analisis Univariat dilakukan untuk melihat distribusi frekuensi dari setiap variabel independen dan variabel dependen, yang terdiri variabel bebas yaitu motivasi dan disiplin kerja, sedangkan variabel dependen (terikat) yaitu kinerja pegawai.

Berdasarkan perhitungan secara keseluruhan, kemudian ditetapkan 2 kategori berdasarkan nilai median yaitu 23, sehingga kategori motivasi dikelompokkan menjadi 2 yaitu tidak termotivasi dengan skor < 23 dan yang termotivasi dengan skor  $\geq$  23. Untuk memperoleh gambaran distribusi responden berdasarkan motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja Di Puskesmas Pangi**

No	Motivasi Kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Tidak Termotivasi	16	37,2
2.	Termotivasi	27	62,8
Total		43	100

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa responden yang tidak termotivasi sebanyak 16 (37,2 %) dan yang termotivasi sebanyak 27 responden (62,8 %).

Berdasarkan proses perhitungan secara keseluruhan kemudian ditetapkan 2 kategori berdasarkan nilai median yaitu 28, sehingga kategori disiplin kerja dikelompokkan menjadi 2 yaitu tidak disiplin dengan skor < 28 dan disiplin dengan skor  $\geq$  28. Untuk memperoleh gambaran distribusi responden berdasarkan disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Disiplin Kerja**

No	Disiplin Kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Tidak Disiplin	19	44,2
2.	Disiplin	24	55,8
Total		43	100

Berdasarkan 2, menunjukkan bahwa responden tidak disiplin sebanyak 19 responden (44,2 %) dan yang disiplin sebanyak 24 responden (55,8 %).

Berdasarkan perhitungan secara keseluruhan ditetapkan 2 kategori berdasarkan nilai median yaitu 27, sehingga kategori kinerja pegawai menjadi 2 yaitu yang tidak baik skor < 27 dan yang baik skor  $\geq$  27. Untuk memperoleh gambaran distribusi responden berdasarkan kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Pangli**

No	Kinerja Pegawai	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Tidak Baik	20	46,5
2.	Baik	23	53,5
Total		43	100

Berdasarkan tabel 3, menunjukkan bahwa responden dengan kinerja tidak baik sebanyak 20 responden (46,5 %) dan yang baik sebanyak 23 responden (53,5 %).

#### Analisis Bivariat

Tujuan dari analisis bivariat untuk melihat kemaknaan hubungan antara variabel independen (yaitu motivasi dan disiplin kerja) dan variabel dependen (yaitu kinerja pegawai) dengan analisis sebagai berikut :

**Tabel 4. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Pangli**

Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai				Total	P Value	OR (95% CI)
	Tidak Baik		Baik				
	f	%	F	%			
Tidak Termotivasi	11	68,8	5	31,2	16	100	0,005  (1,679 – 32,314)
Termotivasi	9	33,3	18	66,7	27	100	
Total	20	46,5	23	53,5	43	100	

Pada tabel 4 memperlihatkan hasil analisis bivariat antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai sebagai berikut :

Hasil analisis menunjukkan bahwa 16 responden yang tidak termotivasi lebih banyak yang kinerja pegawai tidak baik yaitu 11 responden (68,8 %) dibandingkan dengan yang kinerja pegawai yang baik sebanyak 5 responden (31,2 %). Sedangkan dari 27 responden yang termotivasi lebih banyak yang kinerja pegawai baik yaitu 18 (77,3%) responden dibandingkan dengan yang kinerja pegawai yang tidak baik yaitu sebanyak 9 responden (33,3 %). Hasil uji *Chi-Square* menunjukkan nilai  $p = 0,005 < 0,05$  maka  $H_0$  pada penelitian ini ditolak, artinya ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Pangli. Dengan nilai *Odds Ratio* (OR)=7,367 artinya bahwa pegawai yang tidak termotivasi mempunyai peluang 7,367 kali lebih besar terhadap kinerja tidak baik di Puskesmas Pangli.

**Tabel 5. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Pangli**

Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai				Total	P Value	OR (95% CI)
	Tidak Baik		Baik				
	f	%	F	%			
Tidak Disiplin	11	57,9	8	42,1	19	100	0,02  5,194 (1,188 – 22,706)
Disiplin	9	37,5	15	62,5	24	100	
Total	20	46,5	23	53,5	43	100	

Pada tabel 5 memperlihatkan hasil analisis bivariat antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai sebagai berikut :

Hasil analisis menunjukkan bahwa dari 19 responden yang tidak disiplin lebih banyak yang kinerja pegawai tidak baik yaitu 11 responden (57,9%) dibandingkan dengan yang baik yaitu 8 responden (42,1%). Sedangkan dari 24 responden yang disiplin lebih banyak yang kinerja baik yaitu 15 responden (62,5%) dan yang tidak baik sebanyak 9 responden (37,5%). Hasil uji *Chi-Square* menunjukkan nilai  $\rho = 0,02 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, artinya ada hubungan yang bermakna antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Pangsi. Dengan nilai *Odds Ratio* (OR) = 5,194 artinya bahwa pegawai yang disiplinnya tidak baik mempunyai peluang 5,194 kali lebih besar terhadap kinerja tidak baik di Puskesmas Pangsi.

## PEMBAHASAN

### Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai

Motivasi adalah upaya untuk menimbulkan rangsangan, dorongan yang tumbuh dari dalam diri seseorang baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk mau melakukan sesuatu dan bekerja sama secara optimal melaksanakan suatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hasil analisis univariat menunjukkan bahwa, responden yang termotivasi lebih banyak dibandingkan dengan responden yang tidak termotivasi. Dimana responden yang termotivasi sebanyak 27 responden (62,8%) dan yang tidak termotivasi sebanyak 16 responden (37,2%).

Tabel 4 menunjukkan bahwa responden yang termotivasi berada pada kinerja yang baik yaitu 18 responden (66,7%). Hal ini dikarenakan pegawai merasa termotivasi dalam bekerja sehingga pegawai terdorong untuk menyelesaikan pekerjaannya sebaik mungkin. Jadi semakin tinggi tingkat motivasi seorang pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Selain itu, faktor lain yang mempengaruhi kinerja di Puskesmas adalah motivasi atau dorongan dari pemimpin Puskesmas itu sendiri ataupun dari rekan kerja sendiri, serta hal lain yang mempengaruhi adalah lingkungan kerja.

Adapun responden yang termotivasi berada pada kinerja yang tidak baik sebanyak 9 responden (33,3%). Hal ini karena faktor lain yang mempengaruhi kinerja tidak baik, dimana fakta lapangan ditemukan bahwa kurangnya kemampuan pegawai dalam memahami prosedur atau mekanisme pekerjaan yang diberikan, beban ganda yang diberikan kepada beberapa pegawai. Hal lain adalah karena kurangnya pelatihan-pelatihan yang diberikan kepada beberapa pegawai, dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari keahlian, perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan tenaga kerja dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada jabatan yang didudukinya sekarang.

Adapun responden yang tidak termotivasi sebanyak 5 responden (31,2%) berada pada kinerja yang baik. Hal tersebut terjadi karena faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain motivasi yaitu disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai. Dimana fakta lapangan yang ditemukan adalah pegawai yang tetap disiplin bekerja dan tepat waktu dalam pengumpulan tugas-tugas yang diberikan, sehingga mampu meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa responden yang tidak termotivasi berada pada kinerja yang tidak baik sebanyak 11 responden (68,8%). Hal ini disebabkan oleh motivasi yang kurang dimana pegawai di Puskesmas Pangsi merasa gaji yang mereka terima belum cukup untuk memenuhi kebutuhannya, tidak adanya insentif yang diberikan. Oleh karenanya, walaupun seorang pegawai memiliki kemampuan yang cukup untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya, tetapi apabila tidak ditunjang oleh motivasi yang kuat maka kinerja tidak optimal. Berdasarkan hasil analisis menggunakan Chi Square yang dilakukan terhadap motivasi dengan kinerja pegawai, didapatkan hasil nilai  $\rho = 0,005$  sehingga  $\rho < 0,05$  maka  $H_0$  pada penelitian ini ditolak, artinya ada hubungan motivasi dengan kinerja pegawai di Puskesmas Pangsi.

### Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

Disiplin adalah suatu sikap dan perilaku yang harus dilaksanakan setiap pegawai yang telah diatur dalam suatu organisasi atau instansi kerja. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja diantaranya faktor kepribadian dan lingkungan. Faktor kepribadian misalnya membiasakan diri melaksanakan kewajiban dan menggunakan waktu efektif dan efisiensi. Faktor lingkungan merupakan faktor dari luar yang menyebabkan disiplin kerja tidak efisien misalnya faktor budaya dari luar yang mengubah kebiasaan pegawai dengan aturan-aturan organisasi yang telah ditetapkan.

Hasil analisis univariat menunjukkan bahwa responden yang disiplin lebih banyak dibandingkan dengan tidak disiplin, dimana responden yang disiplin sebanyak 24 responden (55,8%) dan yang tidak disiplin sebanyak 19 responden (44,2%).

Tabel 5 menunjukkan bahwa responden yang memiliki disiplin kerja berada pada kinerja yang baik sebanyak 15 responden (62,5%). Hal tersebut terjadi karena disiplin yang baik menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang telah diberikan tepat waktu dalam pengumpulan tugas. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa responden yang memiliki disiplin kerja berada pada kinerja tidak baik sebanyak 9 responden (37,5%). Hal tersebut dapat terjadi karena faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja menjadi kurang selain disiplin kerja, motivasi, peralatan kantor yang belum memadai.

Adapun responden yang tidak disiplin kerja sebanyak 8 responden (42,1%) berada pada kinerja yang baik. Hal tersebut terjadi karena faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain disiplin kerja yaitu motivasi, kemampuan dan keterampilan kerja (skill) yang dimiliki oleh pegawai. Faktor lain juga berupa pengalaman bekerja. Seorang pegawai bisa memiliki kinerja yang baik jika pelaksanaan kerja didukung oleh kemampuan yang cukup.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa responden yang tidak memiliki disiplin kerja berada pada kinerja yang tidak baik sebanyak 11 responden (57,9%). Hal tersebut dapat terjadi karena disiplin yang kurang mencerminkan kurangnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan kepadanya, sehingga tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas. Selain itu tidak adanya pelatihan dalam mengoperasikan peralatan kantor, sehingga menghambat dalam menyelesaikan tugas, hal inilah yang menyebabkan kinerja pegawai menjadi kurang. Fakta lapangan yang ditemukan adalah pegawai yang baru bekerja sangat jarang diberikan pelatihan-pelatihan mengenai pekerjaan yang akan diberikan kepadanya sehingga keterampilan atau kemampuan bekerjanya masih kurang.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan Chi Square yang dilakukan terhadap disiplin kerja dengan kinerja pegawai, didapatkan hasil nilai  $p = 0,02$  sehingga  $p < 0,05$  maka  $H_0$  pada penelitian ini ditolak, artinya bahwa ada hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Pangi.

## KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan (1) Ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Pangi. (2) Ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Pangi.

## SARAN

Rekomendasi saran diharapkan kepada seluruh pegawai Puskesmas untuk bisa saling memotivasi sesama rekan kerja, taat kepada aturan yang berlaku, agar bisa meningkatkan kinerja para pegawai dan berupaya semaksimal mungkin melaksanakan tugas dengan baik agar terwujudnya kualitas pelayanan yang diharapkan. Diharapkan kepala Puskesmas agar lebih meningkatkan disiplin kerja pegawainya, menciptakan kondisi yang nyaman, sanksi-sanksi yang setimpal ketika terjadi pelanggaran yang dapat merugikan Puskesmas, seperti keterlambatan, hal ini karena disiplin kerja mempengaruhi kinerja untuk dapat meningkatkan mutu pelayanan Puskesmas sehingga tujuan Puskesmas dapat tercapai. Diharapkan ada penelitian selanjutnya mengenai motivasi, disiplin, kinerja, dan penelitian variabel lainnya mengenai mutu pelayanan atau gaya yang terdapat pada Puskesmas Pangi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Departement Kesehatan Republik Indonesia. 2010. *Kepegawaian dan Perilaku Pegawai*. Direktorat Jenderal Bina Kesehatan Masyarakat. [online]. Tersedia: (<http://kinerjapegawai.com>). [ 4 juni 2016].
- Dinas Kesehatan Parigi Moutong. 2014. *Profil Dinas Kesehatan Parigi Moutong Provinsi Sulawesi Tengah*.
- Fathoni. 2007. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Handoko, H. 1990. *Management Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPPEE. Yogyakarta.
- Hasibuan. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. PT.Raja Grafindo. Jakarta.
- Hasibuan. 1999. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Buku I. CV.Haji Masagung. Jakarta
- Hasibuan. 2006. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktifitas*. Bina Aksara. Bandung.

- Hasibuan, S.P Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hakim, A. 2006. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. Jurnal Penelitian [Online]. Tersedia: (<http://www.eprints.undip.ac.id>) [3 Desember 2016]
- Karam, Y.A. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS(Studi Kasus:BAPPEDA kota Malang)*. Jurnal Ilmiah [Online]. Tersedia: (<http://www.academia.edu/pengaruh-motivasi-kerja-dan-disiplin>) [3 Desember 2016]
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta
- Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rusdakarya. Bandung
- Mathis,dan Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angela. Salemba Empat. Jakarta.
- Mardiono, D. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Dalam Jurnal Penelitian ilmu & Riset Manajemen [Online]. Tersedia : (<http://ejournal.stiesia.ac.id>). [3 Desember 2016]
- Nawawi. 2003. *Perencanaan SDM untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*. BPFE Press. Yogyakarta.
- Nurhidayati. 2014. *Analisis Pengaruh dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kemilau Indah Permana Kebakkramat Karanganyar*. Naskah Publikasi [Online]. Tersedia: (<http://mulok.library.um.ac.id/index2.php/nurhidayati.html>) [4 Maret 2017]
- Notoadmojo,dan Soekidjo. (2005). *Metode Penelitian Kesehatan*. Edisi Revisi. Rineka Cipta. Jakarta.
- Obisurtu,A. 2008. *Analisis Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Setda Alor*. [Online]. Tersedia: ([Http://www.google.co.id](http://www.google.co.id) Ilyas.Y). [ 4 Juni 2016]
- Purwanto, N. 2006. *Interaksi Motivasi Kerja*. Cetakan Kelima. PT.Remaja Rosdakarya. Bandung.