

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH
AIR MINUM (PDAM) KOTA BENGKULU**

Onsardi⁽¹⁾Belti Juliyanti⁽²⁾

^(1,2)Universitas Muhammadiyah Bengkulu

onsardi@umb.ac.id

ABSTRACT

The backdrop of research is based on the importance of companies for achieving of organizational goals. These factors have affects on company performance, such as work discipline and motivation. This study aims to examine how the work discipline and motivation towards perfomance of employees at local water company of Bengkulu City. The respondents of this study were 67 employees of local water Company, which data collection techniques by using simple random sampling. For data collection techniques were through observation and questionnaires. While for data analysis techniques by examining its multiple linear regression analysis and hypothesis test. The results of this study indicated that there were coordination between discipline and motivation as shown from its multiple linear regression, $Y = 4,451 + 0,510 X1 + 1,103 X2$. This obtained there was the increase from its coefficient of determination or R Squard (R^2) = 0.809 that is equal to 80, 9%, while its remaining 19.1%, was influenced by other variables, not in this study. Furthermore, work discipline and discipline simultaneously have a significant effect on performance of employees, with value (sig) $0,000 < \alpha 0.05$. Similarly, work discipline and individual motivation partially have a significant effect on employees performance, its significant values (sig) for work discipline ($X1$) $0.003 < \alpha 0.05$, and work motivation variable ($X2$) was $0,000 < \alpha 0.05$.

Keywords: *work discipline, motivation, employee performance.*

PENDAHULUAN

Manusia merupakan sumber daya terpenting didalam suatu instansi atau organisasi, tanpa adanya aspek manusia maka tidak mungkin suatu instansi atau organisasi akan dapat mengembangkan visi dan misi yang telah ditetapkan. SDM yang berkualitas akan memiliki peranan yang dominan didalam menunjang pengembangan serta menggerakkan roda organisasi dan akan menjadi suatu bentuk usaha yang dilakukan untuk mewujudkan visi dan misi organisasi tersebut. SDM yang berkompetensi sesuai dengan pekerjaannya dinilai mampu memberikan kinerja optimal bagi perusahaan. Selain itu, SDM yang berkompeten juga dapat menghasilkan keunggulan bersaing yang berkelanjutan.

Mengingat peran yang dominan SDM maka segala upaya harus dilakukan untuk menciptakan sebuah sistem yang mengatur kinerja manusia agar lebih efektif dan efisien dalam organisasi . Apabila dalam era globalisasi saat ini laju modernisasi dan perkembangan teknologi yang menuntut organisasi untuk lebih peka dan responsive terhadap tuntutan zaman. Hal ini juga berlaku di dalam perusahaan besar maupun kecil yang juga membutuhkan kualitas sumber daya manusia yang baik.

Wirawan (2009) mengemukakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sedangkan menurut Hasibuan (2005) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesesungguhan serta waktu. Prawirosentono (1999) menjelaskan bahwa dalam hal ini terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*).

Kinerja karyawan yang baik dan tinggi sangatlah dibutuhkan oleh perusahaan guna untuk meningkatkan laba perusahaan itu sendiri. Namun dalam pelaksanaannya kinerja karyawan itu banyak faktor yang mempengaruhinya. Dalam pra riset peneliti pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu ditemukan dua faktor pokok yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor tersebut diduga adalah faktor disiplin dan motivasi kerja karyawan.

Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menarik untuk diteliti karena pengaruh disiplin dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan serta menghasilkan hasil yang optimal. Pengaruh motivasi dari atasan maupun dari perusahaan itu sangat penting guna untuk mensejahterakan karyawan dan kedisiplinan yang tumbuh dari diri sendiri itu sangat penting agar timbul rasa tanggung jawab dalam bekerja.

Menurut (Handoko, 2001 dan Sinambela, 2016) disiplin kerja adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Heidjrachman (2002) (Sinambela 2016), disiplin kerja adalah setiap persorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”. Sedangkan menurut Davis dalam sinambela (2016), disiplin kerja penerapan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi. Berdasarkan ketiga konsep di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kepatuhan pada aturan atau perintah.

Wibowo (2013) mendefinisikan motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2011) motivasi sebagai proses yang mempertimbangkan intensitas, arah dan ketekunan usaha individual terhadap pencapaian tujuan. Motivasi pada umumnya berkaitan dengan setiap tujuan, sedangkan tujuan organisasional memfokuskan pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2013) (Mulyadi 2015). Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Maka pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Disiplin dan Motivasi kerja mempunyai peranan dalam peningkatan kinerja karyawan, semakin lama karyawan menduduki posisi sesuai dengan tanggung jawabnya, maka semakin banyak pengetahuan yang diperolehnya. Dengan adanya pengalaman kerja yang dimiliki karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) Kota Bengkulu akan membuat karyawan mengetahui bagaimana cara agar pelanggan merasa puas dengan pelayanan diberikan perusahaan.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu merupakan badan usaha milik pemerintah daerah yang berfungsi melayani hajat hidup orang banyak dan sekaligus menggali dana masyarakat melalui perolehan keuntungan dari usahanya yang dapat digunakan kembali dalam membangun sarana dan prasarana yang diperlukan masyarakat melalui anggaran daerah.

Menurut Istika Minangsari selaku sub bagian SDM Umum PDAM pada tanggal 03 Desember 2019 pukul 14.00 wib, penyebab tidak optimalnya kinerja karyawan diyakini karena disiplin kerja karyawan masih kurang faktanya ditunjukkan dari daftar absensi karyawan yang masih terdapat pelanggaran seperti masih banyak yang terlambat, penerapan pemotongan uang transport dan uang makan sebesar 35.000/hari bagi karyawan yang terlambat datang pada apel pagi dan apel sore tidak mampu meningkatkan kedisiplinan karyawan dan jika terlalu banyak karyawan yang tidak disiplin akan terjadi penundaan naik pangkat. Motivasi kerja karyawan masih kurang disebabkan oleh semangat kerja dan dorongan dalam diri karyawan belum optimal menjadi permasalahan yang dihadapi perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) yang berlokasi di Kota Bengkulu. Waktu penelitian direncanakan akan dilaksanakan selama bulan Juli 2020.

Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif Dengan pendekatan tersebut diharapkan upaya pemahaman tentang Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dapat dilakukan secara lebih komprehensif. Data diambil dari karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu, melalui kuesioner.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu yang berjumlah 240 karyawan. Dari jumlah populasi itu diambil sampel sebanyak 67 orang dengan rumus Slovin. Teknik yang digunakan *simple random sampling*.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dengan distribusi prekuensi dan inferensial dengan analisis regresi linear berganda. Kemudian uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F.

HASIL PENELITIAN

Variabel disiplin kerja karyawan penilaian dilakukan dengan delapan item kuesioner, tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja karyawan dengan tertinggi yaitu 4.03 dan nilai terendah yaitu 3,66. Nilai rata-rata sebesar 3.78, pada skala 1- 5. Dengan rentang pengujian 3,41 – 4,20 dengan kategori baik.

Variabel motivasi kerja penilaian dilakukan dengan lima item kuesioner, tanggapan responden terhadap variabel Motivasi Kerja dengan tertinggi yaitu 4.04 dan

nilai terendah yaitu 3,43. Nilai rata-rata sebesar 3.72, pada skala 1- 5. Dengan rentang pengujian 3,41 – 4,20 dengan kategori baik.

Variabel kinerja karyawan kerja penilaian dilakukan dengan delapan item kuesioner, tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan dengan tertinggi yaitu 4.07 dan nilai terendah yaitu 3,48. Nilai rata-rata sebesar 3.76, pada skala 1- 5. Dengan rentang pengujian 3,41 – 4,20 dengan kategori baik.

Analisis regresi linear berganda, berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS, maka diperoleh hasil seperti tabel dibawah ini :

Tabel 1.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error				
1						
	(Constant)	4,451	1,639		2,716	,008
	Disiplin Kerja	,510	,166	,531	3,071	,003
	Motivasi Kerja	1,103	,137	1,387	8,027	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 24,0

Dari perhitungan hasil di atas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 4.451 + 0.510 (X_1) + 1.103 (X_2)$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta 4.451 mempunyai arti bahwa apabila variabel Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sama dengan nol, maka variabel Kinerja Karyawan akan tetap yaitu 4.451 apabila variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) sama dengan nol.
2. Koefisien Regresi X_1 , sebesar 0.510 mempunyai makna jika nilai variabel Disiplin Kerja (X_1) naik satu satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0.510 dengan asumsi variabel Motivasi Kerja (X_2) dianggap tetap.
3. Koefisien Regresi X_2 , sebesar 1.103 mempunyai makna jika nilai variabel Motivasi Kerja (X_2) naik satu satuan maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 1.103 dengan asumsi variabel Disiplin Kerja (X_1) dianggap tetap.
4. Hasil penelitian dalam penelitian yang paling dominan mempengaruhi variable Kinerja Karyawan (Y) adalah Variabel Disiplin Kerja (X_1) adalah sebesar 0.510 dan Variabel Motivasi Kerja (X_2) adalah sebesar 1.103.

Untuk mengetahui besarnya presentase sumbangan pengaruh variabel bebas Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) maka dari perhitungan komputer menggunakan SPSS didapatkan uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2.
 Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,899 ^a	,809	,803	1,80438

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 24,0 (lampiran 5)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien determinasi Adjusted (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,809. Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan memberikan sumbangan sebesar 0.809 atau 80.9% terhadap Kinerja Karyawan pada Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu sedangkan sisanya sebesar 0.191 atau 19,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji t dapat dilihat pada tabel 1 di atas. Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara t_{hit} dengan $t_{\alpha/2}$ ($n-k-1$) = $67-2-1 = 64$ (1.997) setiap variabel sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja yaitu $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ ($3.071 > 1.997$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,003 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan pada Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu.
2. Berdasarkan uji t_{hit} untuk variabel Motivasi Kerja (X_2) yaitu $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ ($8.027 > 1.997$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu.
3. Dari hasil penelitian variable yang dominan adalah Variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 8.027 dan variable Motivasi Kerja (X_2) sebesar 3.071.

Untuk menguji pengaruhh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji F sebagai berikut :

Tabel 4.
 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	882,494	2	441,247	135,527	,000^b
	Residual	208,371	64	3,256		
	Total	1090,866	66			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Output SPSS 24,0

Berdasarkan tabel uji hipotesis dengan uji F diatas diperoleh F_{hitung} sebesar 135.527 dengan nilai F_{tabel} sebesar 3.990 yaitu ($135.527 > 3.990$) dan ($\text{sig } \alpha = 0.000 < 0,050$), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima artinya secara simultan variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Dilihat dari hasil analisis tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja memiliki nilai rata-rata 3.78 atau pada kategori baik. Hal ini dikarenakan para karyawan sudah banyak yang taat akan peraturan sehingga kedisiplinan para karyawan sudah cukup baik. Akan tetapi masih ada beberapa karyawan yang tidak taat saat mengikuti apel disetiap paginya. Ini bisa menjadi perhatian khusus bagi PDAM Kota Bengkulu untuk terus meningkatkan kedisiplinan para karyawan agar kedepannya bisa jauh lebih baik. Dengan kedisiplinan yang tinggi tentunya akan berdampak baik bagi perusahaan maupun kinerja karyawan itu sendiri.

Dilihat dari hasil analisis tanggapan responden mengenai variabel motivasi kerja memiliki nilai rata-rata 3.72 atau pada kategori baik. Motivasi dari setiap karyawan berbeda-beda antara satu sama lain, ada yang termotivasi karena adanya penghargaan atas prestasi yang dicapai, ada juga yang merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja dan para karyawan lainnya yang saling menghargai. Hal ini mengindikasikan bahwa antar karyawan bisa saling mendukung dan memotivasi sehingga tercipta kondisi lingkungan kerja yang nyaman bagi semua karyawan. Akan tetapi gaji yang diterima para karyawan dirasa belum cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka, hal ini bisa dilihat pada pernyataan nomor 1 pada tanggapan responden mengenai motivasi yang mendapatkan nilai terendah dengan angka 3.43. Disarankan bagi pihak PDAM Kota Bengkulu untuk lebih memperhatikan faktor pemberian gaji para karyawan agar bisa memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik.

Dilihat dari hasil analisis tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata 3.76 atau pada kategori baik. Ini dikarenakan kerjasama tim atau team work antar karyawan maupun atasan terjalin sangat baik, sehingga kinerja karyawan bisa berjalan baik. Selain itu tanggungjawab para karyawan terhadap pekerjaan mereka cukup baik dan bisa dipercaya, meskipun terkadang hasil kerja mereka tidak sepenuhnya bisa diterima oleh masyarakat. Diharapkan bagi PDAM kota Bengkulu untuk terus memperbaiki kinerja karyawannya agar kedepan hasil kerja mereka bisa diterima dengan baik oleh masyarakat.

Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Bengkulu. Hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan. Karena diterapkannya kebijakan untuk mendisiplinkan karyawan-karyawan yang tingkat disiplinnya kurang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dilakukan Asri Warnanti dan Firstly Dito Pranata (2014) Sari, L. A., Onsardi, O., & Ekowati, S. (2020) Dymastara, E. S. (2020) yang menyatakan bahwa ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut perlu dikendalikan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Bengkulu . hal ini berarti semakin baik motivasi kerja yang berkaitan dengan semangat kerja dalam diri karyawan maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dilakukan Natalia Susanto (2019) berdasarkan hasil penelitiannya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. Yang berarti bahwa semakin baik motivasi kerja karyawan maka semakin baik dan meningkat kinerja karyawan.

Disiplin kerja dan Motivasi kerja memiliki pengaruh positif antara variabel Disiplin kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti bahwa variabel independen dan dependen memiliki hubungan yang kuat dan pengaruhnya positif.

Disiplin Kerja dan Motivasi kerja yang lebih baik akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Annisa Pratiwi dan Ismi Darmastuti (2014) berdasarkan hasil penelitiannya Disiplin kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan. Yang berarti semakin baik Disiplin kerja dan Motivasi Motivasi kerja karyawan maka akan semakin baik dan meningkat kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu.
3. Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu.
4. Berdasarkan uji koefisien korelasi didapat nilai $R = 0,899$ dan koefisien determinasi $R^2 = 0,809$ nilai mempunyai makna bahwa Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,809 atau 80.9% terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu sedangkan sisanya sebesar 0.181 atau 18.1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- AA.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber daya manusia Perusahaan*. Bandung :PT. Remaja Rosdakarya.
- A Anwar Prabu Mangkunegara, Tahun 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pen. PT Refika Aditama.

- A.M. Sardiman, 2007, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Bandung, Rajawali Pers
- Aqib, Zainal. 2014. *Model-Model, Media, dan Strategi Pembelajaran kontekstual (Inovatif)*. Bandung: Yrama Widya
- Dessler, 2000, *Manajemen Sumber daya manusia*, Edisi terjemahan, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Edy, sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: jakarta, kencana
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber daya manusia*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hamzah B, Uno. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Bumi Aksara : Jakarta
- Hasibuan, Melayu.2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Khaerul. Umam. 2010. *Teori Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia.
- Mathis, R.L. dan J.H Jackson Jhon. 2002. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Mathis, R.L. dan J.H Jackson. 2006. *Human Resource Management :Manajemen sumber daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Muchdarsyah Sinungun. (2005). *Produktivitas*. Jakarta: Bumi aksara
- Rivai dan Sagala, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta : PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sari, M., Onsardi, O., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.
- Sari, L. A., Onsardi, O., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI. Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79-88.
- Suyadi Prawirosentono (1999). *Manajemen Sumber Daya manusia (Kebijakan Kinerja karyawan), Kiat Membanngun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan bebas dunia*, Edisi Pertama. Yogyakarta;BPFE
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto, 2003. *Manajemen Tenaga Kerja indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Setyawan dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan budaya organisasi Terhadap Kinerja di divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi*, Semarang: JRBI. Vol 2. Hal :181-19.
- Suharto dan Budhi Cahyono. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah*. Jurnal Riset Dan Bisnis Indonesia, Vol.1, No.1.

- Tulus, Tu'u. 2004. *Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Siswa*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Wiratama , Sintaasih, 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung*. Fakultas ekonomi Universitas Udayana, Bali-Indonesia.