

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN PEGAWAI BALAI BESAR KONSERVASI SUMBER DAYA ALAM RIAU.

Oleh:

¹Putra Budi Ansori, ²Suratman

¹Dosen, ²Mahasiswa STIE Riau Pekanbaru

E-mail: putrabudiansori@lecturer.stieriau-akbar.ac.id

Abstract

This research was conducted in the research conducted at the great hall of conservation of Riau's natural resources in 2020. The purpose of research is know whether Work-Disipline significant of the performance of an employee in the great hall of conservation of Riau's natural resources. Because motivation of the creation was make civil servants that they employ zealous in perform his her job so that have sent down blessed sheer terror of being conscious to obey regulation to achieve organizational goals .Population in this research is population in research it is a whole an employee of the great hall of conservation of Riau's natural resources of 126 employees in 2019 with a sample of 56 employees with a sampling method based on Insidental sampling. Based on the values t obtained t count of 6,589 while value t table was in 2,00488 which means t count = 6,589 > 2,00488, then H0 turned down and Ha received is the Work-Motivation of the discipline of employees of the great hall of conservation of Riau's natural resources. The Work-Motivation of the discipline of employees of the great hall of conservation of Riau's natural resources of 44,6 % and 55,4 % influenced by the other factors that are not pursuing in this research .The research showed that motivation work have had a positive impact and significant impact on the awareness of discipline of the great hall of conservation of Riau's natural resources. With the regression equation is linear simple as follows: $Y = 13,038 + 0,712 X$. So this research to strengthen previous studies.

Keyword : Work-Motivation, The Discipline of employee.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Supaya menghasilkan pegawai yang memiliki keunggulan agar perusahaan menerapkan disiplin sedemikian rupa melalui penyusunan peraturan pada perusahaan. Penyelenggaraan pemerintah di berbagai bidang senantiasa selaras antara proses kerja pemerintah dengan kepentingan publik, sesuai dengan kebutuhan yang terkonsentrasi pada upaya untuk mewujudkan pemerintahan yang baik dan efektif.

Upaya untuk mencapai perubahan dan peningkatan kemampuan aparatur pemerintah sehingga keberhasilan untuk mewujudkan suatu lembaga pemerintah yang berwibawa, bersih akan menjadi nyata.

Penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good governance*) perlu sumber daya aparatur pemerintah yang berkualitas yaitu yang mempunyai kemampuan serta motivasi kerja yang tinggi

sehingga akan memberikan kontribusi kearah tercapainya tujuan organisasi, mempercepat proses pelaksanaan tugas pemerintahan dan mempunyai kemampuan untuk menghadapi tantangan yang akan dihadapi di masa depan. Tantangan dimasa depan adalah organisasi yang menuntut pengelolaan semakin efektif, efisien dan produktif sehingga berbagai tujuan organisasi dapat tercapai.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di lingkungan organisasi dan menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja. Perilaku seorang pegawai dalam bekerja menunjukkan seberapa besar kekuatan motivasi yang mendorongnya untuk bekerja. Motivasi inilah yang mendorong gairah kerja pegawai sehingga mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya bagi organisasi.

Motivasi seorang pegawai dalam bekerja berbeda-beda. Hal ini dikarenakan dorongan

kebutuhan serta keinginan yang berbeda antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya. Apabila kebutuhan serta keinginan tersebut terpenuhi, maka seseorang akan termotivasi untuk bekerja dengan baik. Hal ini sesuai pendapat Siagian (2005) mengemukakan bahwa : motivasi dengan disiplin kerja merupakan konsep yang tidak dapat dipisahkan baik dalam manajemen ataupun administrasi di sebuah lembaga atau institusi. Biasanya di dalam proses kerja untuk mewujudkan suatu pekerjaan yang efektif dan efisien sangat diperlukan faktor motivasi. Faktor motivasi tersebut biasanya muncul dari pimpinan, dengan kemampuan memimpin bawahan dan pemimpin senantiasa mendorong atau memotivasi bawahan dengan berbagai bentuk baik dengan reward ataupun dengan punishment.

Fenomena yang berhubungan dengan motivasi dan disiplin kerja pegawai pada Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Riau adalah masih rendahnya motivasi dan tingkat disiplin kerja pegawai. Berikut ini fenomena yang ditemukan yaitu:

1. Sering melakukan kegiatan yang tidak ada hubungan dengan pekerjaan, seperti mengadakan acara makan bersama didalam lingkungan kantor maupun diluar kantor maupun main game dan main handpone, membuka medsos (facebook) pada saat jam kerja.
2. Suka menunda pekerjaan serta tidak mampu menyelesaikan tugas tepat waktu.
3. Sering bersikap acuh terhadap aturan yang ditetapkan, hal ini dapat terlihat dari kedisiplinan pegawai dalam berpakaian dinas, ketidak patuhan terhadap SOP, Terlambat masuk kerja, pulang kerja sebelum waktunya, jarang mengikuti apel, sering berkeliaran pada jam kerja tanpa seijin pimpinan.
4. Tidak konsistennya penerapan aturan terkait penerapan reward and punishment dilingkungan Kantor.

Sebenarnya upaya untuk mendisiplinkan pegawai telah dibuat sanksi pemotongan atas pelanggaran kehadiran, apel/datang terlambat dan tidak mengikuti kegiatan rutin lainnya. Pemotongan dimaksud adalah terhadap tunjangan pegawai dengan besaran mulai 2.5% sampai 5 %.

Fenomena yang berhubungan dengan motivasi pada Balai Besar Konservasi Sumber Daya

Alam Provinsi Riau disebabkan beberapa motif yang bersifat intrinsik (tidak nampak) dan motif ekstrinsik (nyata) dan dapat dilihat orang lain. Dorongan ASN untuk berkerja lebih optimum berupa gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, tunjangan makan. Selain itu juga bahwa Tunjangan Jabatan yaitu administrasi, fungsional dan pimpinan. Tata cara perhitungannya dihitung berdasarkan kelas jabatan. Oleh karena itu ada kemungkinan ASN yang mempunyai golong sama bisa mendapatkan tunjangan yang berbeda tergantung penilaian harga jabatan yang dilihat dari beban kerja, tanggungjawab, dan risiko pekerjaan.

Selanjutnya yang membedakan dengan ASN yang di kantor dengan yang dilapangan (Siak, Rengat, Batam) adalah ASN yang dilapangan mendapat biaya operasional lapangan, sedangkan ASN yang dikantor tidak. Biaya operasional yang dimaksud terdiri dari:

- 1) Operasional patroli pengamanan kawasan
- 2) Operasional kegiatan penyelamatan tumbuhan dan satwa liar
- 3) Operasional Evakuasi satwa liar
- 4) Operasional kegiatan penanganan konflik satwa liar dengan manusia.

Berdasarkan data dan keterangan diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Pegawai Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Provinsi Riau.”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “Apakah Motivasi Kerja terhadap Disiplin Pegawai Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Provinsi Riau?”.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa dan mengetahui Motivasi Kerja terhadap Disiplin Pegawai Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Provinsi Riau.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016:143) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan

kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Gitosudarmo dalam Sutrisno (2013:109) motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu agar tercapai kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Indikator Motivasi Kerja

Menurut Abraham Maslow dalam Emron Edison dkk (2016: e176-178) ada lima jenjang kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki. Selanjutnya dalam penelitian ini menjadi indikator yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis (Physiological Need).

Yang termasuk kelompok ini adalah kebutuhan paling dasar, seperti mendapat makanan, air, udara, istirahat, dan hubungan seksual. Kebutuhan dasar ini muncul lebih dulu sebelum keinginan pada jenjang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman.

2. Kebutuhan Rasa Aman (Safety Needs).

Kebutuhan akan rasa aman mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan. Dalam lingkup dunia kerja, kebutuhan ini terefleksikan menjadi keamanan kerja, pungutan liar, jenis pekerjaan yang aman, dan jaminan hari tua.

3. Kebutuhan untuk disukai (Affection needs atau belonging needs).

Kebutuhan untuk disukai (rasa memiliki, sosial dan cinta) merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhinya kebutuhan dasar fisik dan rasa amannya.

4. Kebutuhan harga diri (Esteem Need).

Pada tingkatan ini, individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapatkan pengakuan serta penghargaan dari orang lain.

5. Kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi Diri (Self Actualization needs).

Ini merupakan kebutuhan pada hirarki tertinggi, yaitu: memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.

Disiplin

Disiplin kerja sangat penting bagi pegawai, karena mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab

sesorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2016:193) menyatakan bahwa “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Selanjutnya, menurut Mangkunegara (2011:131) mengemukakan pendekatan disiplin bertujuan untuk :

- a. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
- b. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- c. Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
- d. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan/organisasi untuk mencapai tujuannya.

Indikator Disiplin

Selanjutnya penulis menjadikan pendapat Rivai dalam Sinambela (2016:355) sebagai indikator variabel disiplin sebagai berikut:

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja. Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan..
3. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat Kewaspadaan tinggi. Pegawai memiliki kewaspadaan yang tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis. Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin.

Menurut Wahyusumidjo dalam Murnilawati (2012: 32) mengatakan motivasi keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan disiplin yang tinggi demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Dari pendapat tersebut dapat di tarik kesimpulan bahwa motivasi berhubungan erat dengan disiplin pegawai. Sehingga apabila seseorang dimotifkan secara tepat maka ia akan menggunakan kemampuan, keterampilan dan pengetahuannya sehingga mereka berdisiplin. Karena itu, motivasi adalah faktor utama di dalam organisasi agar pegawai berdisiplin dalam bekerja.

Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan tinjauan pustaka, serta hubungan antar variabel yang dikemukakan diatas maka didapat dibuat hipotesis, yaitu:

“Diduga motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Provinsi Riau”.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Provinsi Riau yang beralamat di Jalan HR. Soebrantas Panam No.Km. 8,5, Sidomulyo Barat., Kecamatan. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau.

Teknik analisa data menggunakan kuantitatif. Dengan metode regresi linear sederhana, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yaitu Motivasi (X) terhadap variabel terikat yaitu Disiplin (Y).

Adapun yang menjadi populasi penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Provinsi Riau sebanyak 126 orang. Dengan Sampel sebanyak 56 pegawai.

Teknik pengambilan sampel dilakukan secara Insidental sampling, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila mana dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2012:67).

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi metode kuesioner, wawancara dan observasi (Husein Umar, 2013:46).

Sesuai dengan jenis dan sifat penelitian ini, maka seluruh data yang akan dikumpulkan disusun sistematis dan deskriptif. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi sosial, Skor jawaban respondent dalam penelitian.

Untuk membantu dalam pengolahan data tersebut digunakan program SPSS (*Statistical Package For Social Science*). Sedangkan alat uji yang digunakan untuk menguji persamaan regresi serta koefisien determinasi dan standar errornya dan untuk melihat pengaruh dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

Hasil Penelitian Dan Pembahasan Pengujian Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan instrumen berupa kuesioner yang terdiri dari variabel Motivasi (X) sebanyak 10 item, dan disiplin sebanyak 10 item pernyataan.

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui item-item atau pertanyaan yang valid dalam menentukan sebuah variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi (r) hitung dengan r tabel. Dimana kriteria pengujiannya jika nilai r hitung > r tabel maka dikatakan item pertanyaan tersebut valid dan jika nilai r hitung < r tabel maka dikatakan item pertanyaan tersebut tidak valid dan dinyatakan pertanyaan tersebut gugur.

Maka syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrumen valid adalah nilai indeks valid adalah nilai indeks validitasnya $\geq 0,3$ (Sugiyono, 2013:179). Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid.

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel Motivasi (X) sebanyak 10 item dan Disiplin sebanyak 10 item pernyataan tersebut semua dinyatakan *valid*. Artinya adalah alat ukur yang digunakan valid dan bisa digunakan sebagai alat pengumpul data.

Uji Realibilitas

Uji realibitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuisisioner dapat

digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Nilai koefisien reliabilitas yang baik adalah diatas 0,6 (kuat), dan di atas 0,8 (sangat kuat). (Sugiyono, 2013:214).

Hasil pengujian reliabilitas pada Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien Alpha dari variabel-variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam dan variabel menghasilkan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60. Dengan

Tabel 1 Analisis Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,668 ^a	,446	,435	4,50037

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Disiplin

Dari hasil tersebut didapatkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,446 atau 44,6%. maka diperoleh kontribusi Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin pegawai Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Provinsi Riau sebesar 44,6% sedangkan 55,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 2 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,038	3,796		3,435	,001
	Motivasi	,712	,108	,668	6,589	,000

a. Dependent Variable: Disiplin

Berdasarkan pada tabel 2 di atas diperoleh nilai t hitung untuk Motivasi Kerja (X) sebesar (6,589) Sedangkan nilai kritis menurut tabel dengan tingkat signifikansi 5% dengan menggunakan rumus t tabel ($\alpha / 2$; n - k) k= 2 dan n = 54 adalah 2,00488

demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Koefisien Determinasi (R²)

Besarnya kontribusi variabel independen yaitu Motivasi (X), terhadap variabel dependen yaitu Disiplin (variabel Y) dapat dihitung dengan mencari nilai koefisien determinasi. Dari hasil output SPSS didapatkan :

Uji t

Uji_t digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial/satu persatu, berikut adalah hasil out put SPSS untuk uji_t

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan SPSS, diperoleh data-data sebagai berikut:

Jika nilai t hitung < t tabel maka H0 diterima, ini berarti tidak ada pengaruh yang bermakna atau signifikan oleh variabel Motivasi terhadap disiplin. Sebaliknya jika nilai t hitung > t tabel maka H0 ditolak, ini berarti ada pengaruh yang bermakna atau

signifikan oleh variabel motivasi kerja terhadap disiplin. Nilai t hitung = $6,589 > t$ tabel = $2,00488$.

Artinya terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap disiplin kerja pegawai Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Provinsi Riau. Sebagai penjelasan tambahan bahwa arti nilai t hitung positif yaitu menyatakan arah hubungan.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian dari penelitian ini didapat bahwa:

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap disiplin kerja pegawai Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Provinsi Riau..

Variabel Motivasi Kerja memiliki 10 item pertanyaan. Dilihat dari hasil uji konstanta dan b.

Koefisien regresi variabel X (Motivasi) sebesar 0,712 artinya jika Motivasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka disiplin juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,712. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara motivasi dengan disiplin Pegawai Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Provinsi Riau. Semakin baik motivasi maka disiplin juga semakin meningkat.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diduga variabel Motivasi Kerja (X) berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Provinsi Riau adalah terbukti signifikan. Dimana Motivasi (X) memiliki nilai t hitung ($6,589 > t$ tabel = $2,00488$ dan nilai signifikansi (P Value) sebesar 0,000 yang berada dibawah 0,05 serta nilai koefisien regresi sebesar 0,446.

Dalam penelitian ini Motivasi (X) perlu diperhatikan oleh pimpinan agar dapat memberikan kemudahan bagi pegawai yang berkeinginan mengembangkan diri.

Karena menurut Erwin Sudarwan (2010) Pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pegawai terhadap Kantor Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu (PPTSP) Kabupaten Garut berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi memiliki nilai yang cukup kuat yaitu sebesar 0.551 yang berada pada interval (0.400-0.599). Besarnya pengaruh motivasi mempunyai kontribusi sebesar 30.36%, terhadap disiplin kerja pada Kantor Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu (PPTSP) Kabupaten Garut, sedangkan sisanya yaitu 69.64% dipengaruhi oleh

faktor lainnya. Berdasarkan hasil uji hipotesis didapat nilai t hitung = 3.676 lebih besar dari t tabel = 1.696, maka H_a diterima dan H_o di tolak. Ini berarti hipotesis yang dikemukakan penulis yaitu “Jika motivasi terhadap pegawai diberikan secara efektif, maka disiplin kerja pegawai akan meningkat” dapat diterima.

Berarti penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya oleh Hendri DS (2015) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai Balai Penelitian Teknologi Serat Tanaman Hutan. Dengan sumbangan pengaruh (koefisien determinasi) sebesar 61 % sedangkan sisanya sebesar 39% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Simpulan

Simpulan penelitian ini antara lain :

1. Berdasarkan hasil uji t pada variabel motivasi berpengaruh signifikan Terhadap Disiplin pegawai Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Provinsi Riau.
2. Nilai koefisien determinasi (R Square) 0,446 atau 44,6%. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi memberikan kontribusi terhadap perubahan-perubahan variabel Disiplin pegawai sebesar 44,6%. sementara sisanya sebesar 55,4%.(100%-44,6%) dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Dari kesimpulan penelitian diatas, maka penulis dapat memberikan masukan sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pihak pimpinan BKSDA Riau untuk dapat memberikan kemudahan bagi pegawai yang berkeinginan mengembangkan diri.
2. Disarankan setiap Pegawai Balai BKSDA Riau meningkatkan kedisiplinan dengan selalu datang dan pulang tepat waktu.
3. Untuk peneliti berikutnya agar menambahkan variabel penelitian dan memperluas cakupan penelitian. Misalnya variabel kompensasi, kepuasan atau kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Purwoto. 2012. *Panduan Laboratorium Statistik Inferensial*. Jakarta: Grasindo.
- Arikunto, Suharsimi, 2010. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Duwi Priyatno, 2016. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran*. Gaya Media, Yogyakarta.
- Emron Edison, dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Erwin Sudarwan .2010. *Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu (PPTSP) Kabupaten Garut*. Bandung. Universitas Widyatama.
- Ghozali, Imam. 2015. *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu, SP., 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendri DS. 2015.. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Balai Penelitian Teknologi Serat Tanaman Hutan Kecamatan Kuok Kabupaten Kampar*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda, Bandung.
- Murnilawati. 2012. *Pengaruh Motivasi terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kesehatan Bintan*. Program Pascasarjana Universitas Terbuka
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soejono, 2010. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R &D*. CV.Alfabeta, Bandung.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. CV.Alfabeta, Bandung.
- Umam, K., 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka
- Umar, Husein. 2013. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan-Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Veithzal. Rivai dan Ella. Jauvani. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Suparyadi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM*. Penerbit Andi. Yogyakarta