

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PENGADILAN AGAMA MARTAPURA

Handayani

(Pengadilan Agama Martapura)

Ahmad Alim Bachri

(Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin)

ABSTRACT

This Research aims to analyze the influence of motivation and discipline of good work simultaneously and partially on the performance of employees in the Religious Martapura. Objects of this study is the Religious Martapura located at Jalan Albasia Banjar Regency.

This research is quantitative research that aims to clarify (Explanatory Research) with a saturated sampling techniques in data collection. Data obtained by distributing questionnaires to 44 civil servants at the Religious Martapura, located in Banjar Regency, South Kalimantan. Data were analyzed by multiple regression with SPSS.

The results of hypothesis show that the three proposed hypotheses can be accepted, so it can be concluded that the motivation and work discipline significantly affect on employee performance the Religious Courts Martapura either partially or simultaneously.

Keywords :

Motivation, Work Discipline, Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja baik secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Martapura. Objek penelitian ini adalah Pengadilan Agama Martapura yang berada di Jalan Albasia Kabupaten Banjar.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk memperjelas (Explanatory Research) dengan teknik sampling jenuh di dalam pengumpulan data. Data diperoleh dengan membagikan kuesioner terhadap 44 orang pegawai negeri sipil pada Pengadilan Agama Martapura, yang berlokasi

di Kabupaten Banjar, Kalsel. Analisis data dilakukan dengan regresi berganda dengan bantuan program SPSS.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa tiga hipotesis yang diajukan dapat diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Martapura baik secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci :

Motivasi, Disiplin kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Untuk mewujudkan kinerja yang optimal, maka ada beberapa faktor yang mempengaruhinya, diantaranya motivasi dan disiplin kerja yang tinggi. Menurut Mathis dan Jackson (2009: 113) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, diantaranya faktor disiplin dan motivasi.

Peneliti tertarik untuk menganalisa pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Peneliti menemukan masih ada permasalahan kinerja yang timbul di Pengadilan Agama Martapura yakni kurangnya kualitas kerja pegawai, gejala-gejala yang muncul di Pengadilan Agama Martapura antara lain : 1.) tampak masih rendahnya motivasi kerja pegawai. 2.) Masih adanya pelanggaran terhadap peraturan yaitu pegawai yang sering terlambat datang atau pulang sebelum waktunya yaitu pada jam kantor, 3) adanya pegawai yang sering meninggalkan ruangan dengan alasan yang tidak jelas, 4) adanya kesenjangan sosial antara pegawai dan hakim yang tunjangannya tidak dipotong meski datang terlambat atau pulang cepat. Oleh karena itu peneliti ingin menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja baik secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Martapura.

Perumusan Masalah

1. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Martapura?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Martapura?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Martapura?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Martapura
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Martapura
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Martapura?

Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis sendiri, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam pengaplikasian ilmu yang telah penulis dapatkan selama mengikuti perkuliahan serta menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman penulis tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang terjadi di lapangan.
2. lembaga peradilan, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dan masukan untuk manajemen kepegawaian di kantor pengadilan agama martapura.
3. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi para pembaca yang membutuhkan informasi, sekaligus sebagai sumbangan informasi untuk para pihak yang terkait dengan penelitian ini dan sebagai bahan perbandingan untuk penelitian berikutnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Kinerja

Mathis & Jackson (2009: 378) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan para pegawai/karyawan. Kinerja karyawan yang umum meliputi beberapa elemen diantaranya kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Menurut Mathis dan Jackson (2009: 113) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: 1.kemampuan mereka, 2.motivasi, 3.dukungan yang diterima, 4.keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan 5.hubungan mereka dengan organisasi.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang artinya dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya (Robbins dan Judge 2009: 222). Menurut Herzberg (1966) dalam Robbins and Judge (2009: 230), ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktor hygiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik).

David C. McClelland dalam Mangkunegara (2008:68) berpendapat bahwa ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja.

Pendapat ini juga didukung oleh gibson et.all (1985:49) yang menyatakan bahwa perhatian para manajer dan ahli riset organisasi terhadap kandungan motivasi pekerjaan didasarkan pada pengertian bahwa prestasi kerja lebih tergantung pada kemampuan

pemegang pekerjaan yang mana interaksi kemampuan dan motivasi diungkapkan dalam persamaan berikut: “prestasi kerja = kemampuan x motivasi”.

Disiplin

Bacal (2002: 164) menyatakan disiplin sebagai sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja; proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan.

Menurut Davis dan Newstrom (2002: 243) menyatakan bahwa “*Discipline is management action to enforce organization standar*” (Disiplin adalah pelaksanaan manajemen yang mengacu pada standar organisasi). Selanjutnya Menurut Keith Davis dan John W. Newstrom disiplin mempunyai 3 sifat yakni 1) Preventif 2) Korektif 3) Progresif.

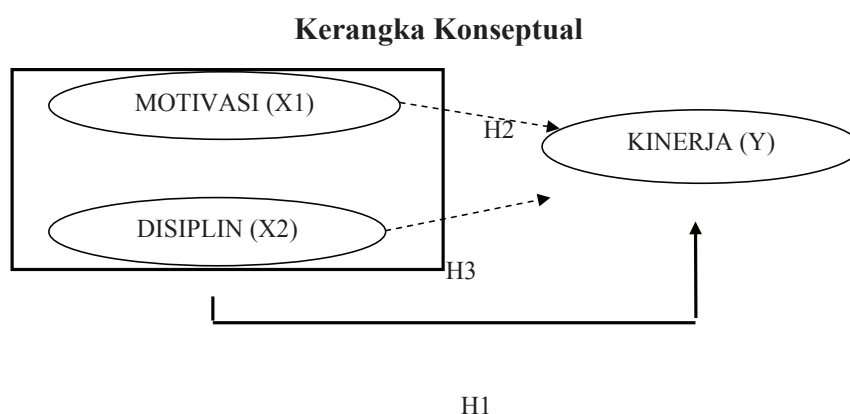
Menurut Hasibuan (2006: 193) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Bacal (2002: 164) menyatakan disiplin sebagai sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja. Hal ini sesuai dengan apa yang ditegaskan Stoner dalam Riduan (2009:330) bahwa kinerja adalah prestasi yang dapat ditunjukkan oleh pegawai.

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Mathis dan Jackson (2009 : 113) menyatakan bahwa tiga faktor utama yang mempengaruhi bagaimana individu yang ada bekerja terdiri dari 1.) kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut, 2.) tingkat usaha yang dicurahkan, dan 3.) dukungan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang meliputi motivasi dan disiplin kerja yang berasal dari usaha yang dicurahkan.

KERANGKA KONSEPTUAL, MODEL, DAN HIPOTESIS PENELITIAN



Sumber : diolah peneliti (2013) berdasarkan literatur yang ada.

Keterangan :

pengaruh secara parsial - - - - - ➔

pengaruh secara simultan ————— ➔

Sumber

H1 : Mathis dan Jackson (2009)

H2 : Trivellas, Kakkos dan Reklitis (2010), Salleh, F. *et.all* (2011), Susan W.R, *et.all* (2012), Yahaya, *et.all* (2011), Riyadi (2011), Masrokh (2012), Maznah, Ma'ruf dan Idris (2012), Herzberg dalam Robin and Jugde (2009), Gibson *et.all* (1985), Ahmed, *et.all* (2010)

H3 : Bacal (2002), Stoner dalam Riduan (2009), Davis dan Newstone (2002), Saputra, Hermani dan Widayanto (2011).

Hipotesis Penelitian

H₁: Diduga motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Martapura (Y)

H₂ : Diduga motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Martapura (Y).

H₃: Diduga disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Martapura (Y)

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk memperjelas (*Explanatory Research*), karena menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang dirumuskan sebelumnya. Tipe dari penelitian ini adalah asosiatif yaitu penelitian yang didalamnya menguji pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya

Lokasi Penelitian

Lokasi tempat dilaksanakannya penelitian ini adalah Pengadilan Agama Martapura yang berada di kabupaten Banjar.

Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Pengadilan Agama Martapura Kab. Banjar.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil pada Pengadilan Agama Martapura yang berjumlah 44 orang

Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dan data kualitatif.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini melalui Kuesioner dan wawancara.

Pengukuran variabel

Tipe dasar pengukuran dalam penelitian menggunakan Skala *Likert*.

1. Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian

Motivasi (X1) sebagai variabel independen, disiplin Kerja (X2) sebagai variabel independen dan kinerja (Y) sebagai variabel dependen.

Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini terdapat satu variabel terikat (*Devendent variable*) yaitu Kinerja (Y) dan dua variabel bebas (*indevendent variable*) yaitu motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2)

2. Variabel bebas (*Independent variabel*)

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu Motivasi (X₁) merupakan faktor yang mendorong pegawai Pengadilan Agama Martapura untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Motivasi dibagi menjadi dua dimensi yakni motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Disiplin Kerja (X₂) merupakan pelaksanaan manajemen yang mengacu pada standar Pengadilan Agama Martapura. Disiplin kerja pada penelitian ini dibagi menjadi tiga dimensi yakni disiplin preventif, disiplin korektif, dan disiplin progresif.

3. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Kinerja (Y) diartikan sebagai apa yang dilakukan dan tidak dilakukan pegawai pada Pengadilan Agama Martapura. Kinerja pada penelitian ini dibagi menjadi lima indikator yakni kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian

Metode analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah uji Validitas (kesahihan) dan uji Reliabilitas (keandalan).

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Pengujian hipotesa menggunakan uji simultan (uji F) dan uji parsial (uji t)

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian analisis dengan regresi linear berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedstias.

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif Jawaban Responden

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa dimensi motivasi intrinsik secara dan dimensi motivasi ekstrinsik secara keseluruhan juga berpengaruh kuat. Untuk variabel disiplin yang mempunyai tiga dimensi, untuk disiplin preventif secara keseluruhan berpengaruh kuat sebesar 77%, disiplin korektif secara keseluruhan berpengaruh sangat kuat sebesar 81%, disiplin progresif secara keseluruhan berpengaruh kuat. Untuk variabel terikat yakni kinerja pegawai secara keseluruhan indikator yang ada menunjukkan pengaruh yang kuat artinya kebanyakan responden setuju terhadap item pertanyaan yang diberikan.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Berdasarkan uji validitas motivasi (X1) pada 20 butir pertanyaan, disiplin kerja (X2) pada 19 pertanyaan dan kinerja pegawai (Y) pada 19 pertanyaan dinyatakan valid atau berkorelasi antara masing-masing indikator karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (0,297).

Hasil uji reabilitas instrument penelitian motivasi dengan *Cronbach Alpha* sebesar $0.801 > 0.70$, begitu juga pada disiplin kerja dengan *Cronbach Alpha* sebesar $0.911 > 0.70$, dan nilai *Cronbach Alpha* pada kinerja pegawai juga sebesar $0.756 > 0.70$, sehingga dapat disimpulkan secara keseluruhan hasil tiga variabel yaitu motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai adalah reliabel.

Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Dari hasil perhitungan uji normalitas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, karena pola titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hasil perhitungan uji multikoleniaritas menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0.10 yaitu sebesar 0.847 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Hasil perhitungan juga menunjukkan bahwa nilai *Variance Inflation factor* (VIF) yang memiliki nilai $VIF \bar{10}$ dengan nilai sebesar 1.180. Untuk pengujian heteroskedastitas menunjukkan grafik *scatterplots* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan nilai koefisien regresi dalam perhitungan, dapat diketahui bahwa konstanta sebesar 36.724 memiliki nilai koefisien positif yang mempunyai arti jika tidak ada kenaikan dari variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) maka nilai kinerja pegawai (Y) tetap meningkat sebesar 36.724. Variabel motivasi (X1) memiliki nilai koefisien positif, yaitu 0.251. Artinya jika setiap perubahan motivasi (X1) sebesar 0,01 atau 1% akan menyebabkan perubahan kinerja pegawai sebesar 0.251 atau 25.1%. Selanjutnya, untuk disiplin kerja (X2) memiliki nilai koefisien positif yaitu sebesar 0.306 artinya jika setiap perubahan disiplin kerja (X2) sebesar 0,01 atau 1% akan menyebabkan perubahan pada kinerja pegawai sebesar 0.306 atau 30.6%.

Angka R^2 atau koefisien determinasi untuk model penelitian ini sebesar 0.436 atau 43.6 %. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen

(motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 43,6% atau dalam kata lain variabel independen (motivasi dan disiplin kerja) mampu mempengaruhi kinerja organisasi sebesar 43,6%. Nilai *Adjusted R*² untuk model penelitian ini yaitu sebesar 0.408. Nilai 0.408 ini berarti 40.8% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan disiplin kerja, sedangkan sisanya (100%-40.8%=59.2%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis I, terlihat bahwa nilai F_{hitung} (15.838) lebih besar dari F_{tabel} (3.23) dengan nilai signifikan sebesar 0.000 kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan H1 diterima.

Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 diketahui perbandingan antara keduanya, yaitu t_{hitung} (2.357) $>$ t_{tabel} (2.019), dengan tingkat signifikasi sebesar 0.023 $<$ dari tingkat signifikasi 0.05, jadi dapat disimpulkan bahwa H2 diterima. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 3, perbandingan antara keduanya, yaitu t_{hitung} (3.783) $>$ t_{Tabel} (2.019), dan nilai signifikan sebesar 0.000 $<$ tingkat signifikasi 0.05, serta r parsial (0.509) $>$ r Tabel (0.297) yang mempunyai nilai positif dan hubungannya searah. Hal ini menunjukkan H3 diterima.

Implikasi Hasil Penelitian

Implikasi Teoritis

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini salah satunya adalah sebagai bahan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya disiplin ilmu manajemen sumber daya manusia dan untuk menambah wawasan tentang motivasi dan disiplin kerja pada kinerja pegawai pemerintahan .

Implikasi Manajerial

Manfaat lain yang juga diharapkan dari hasil penelitian ini yaitu sebagai bahan pertimbangan dan masukan untuk manajemen kepegawaian di kantor Pengadilan Agama Martapura terutama dalam mengoptimalkan kinerja pegawai dengan dua variabel yaitu motivasi dan disiplin kerja.

Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini dilakukan pada Pengadilan Agama Martapura yang memiliki sampel relatif kecil,
2. Cakupan pada penelitian ini hanya pada satu objek penelitian
3. Dari model yang dikembangkan dan diuji dalam penelitian ini, hanya 2 variabel yang diuji

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Martapura
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Martapura
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Martapura.

Saran

Bagi Instansi Pengadilan Agama Martapura

1. Pimpinan dan Manajemen Kepegawaian pada Pengadilan Agama Martapura sebaiknya bisa memahami apa yang memotivasi pegawainya baik secara intrinsik maupun ekstrinsik
2. Bagi pimpinan Pengadilan Agama Martapura dan Manajemen kepegawaian diharapkan meningkatkan disiplin kerja pegawai baik secara preventif, korektif, progresif
3. Bagi pimpinan dan manajemen kepegawaian pada Pengadilan Agama Martapura sebaiknya memperhatikan apa yang menjadi kendala pegawai selama melaksanakan pekerjaan.

Bagi Penelitian Selanjutnya

1. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan sampel yang lebih besar sehingga hasil penelitian akan lebih akurat.
2. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan objek yang lebih besar seperti seperti Kanwil atau dengan membandingkan dua objek antara Pengadilan Agama di daerah lain.
3. Dapat menambah variabel yang diujikan yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, *et.all.* 2010, *Effect of Motivational Factors on Employees Job Satisfaction a Case Study of University of Punjab, Pakistan*, International Journal of Business and Management, Vol 5, No.3.
- Amirullah dan Budiyono, Haris. 2004. *Pengantar Manajemen*. Edisi Kedua, Cetakan pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi revisi, Cetakan keempat belas. Jakarta : Rineka Cipta
- Ayobami, Akanbi, P, 2011, *Influence of Extrinsic and Intrinsic Motivation On Employees' Performance*, Nigeria : Ajayi Crowther University

- Bacal, Robert, 2002, *Performance Management: Memberdayakan Karyawan Meningkatkan Kinerja Melalui Umpan Balik Mengukur Kinerja*, Cetakan Kedua. Jakarta: Gramedia Pustaka Ilmu
- Davis, Keith and Newstrom, John.W, 2002, *Human Behavior at Work Organizational*. NewYork : Graw Hill Book Company
- Ghazali, Imam, 2012, *Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*, Edisi keenam : Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevish dan Donnelly, 1985, *Organisasi jilid I*, Jakarta : Erlangga
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara , Anwar Prabu, 2008, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung : Refika Aditama.
- Masrokah, 2012, *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Kedungsuko Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung*, Jurnal Otonomi, Vol.12 No.2
- Mathis, Robert L. & John H.Jackson. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Jakarta: Salemba Empat
- Maznah, Ma'ruf dan Idris, 2012, *Pengaruh Lingkungan Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Politeknik Negeri Lhokseumawe*, Jurnal Ilmu Manajemen, vol.1, Pascasarjana Universitas Syiah Kuala
- Oetomo, H.W., dan Susanti, 2009, *Penerapan Disiplin Sebagai Pemoderasi Hubungan Antara Pemberian Kompensasi dan Penghargaan Terhadap Kinerja*, Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Surabaya.
- Riyadi, Slamet, 2011, *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*, Jurnal Fakultas Ekonomi, Universitas 17 Agustus 1945.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2009, *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Jakarta: Salemba Empat.
- Riduan, S.P, 2009, *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*, Bandung : Alfabeta.
- Riduan, S.P, 2010, *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*, Bandung : Alfabeta.
- Salleh, et.all , 2011, *The Effect of Motivation on Job Performance of State Goverment Employees in Malaysia*, International Journal of Humanities and Social Science, Vol. 1, No. 4
- Saputra A. , Anugerah, H. Agus dan Widayanto, 2011, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kepanduan Divisi Pandu Bandar Utama Pada PT. IPC Pelabuhan Indonesia II (Cabang Tanjung Priok)*, Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis.

- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto, 2002, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Sedarmayanti, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan ke-5, Bandung : Refika Aditama.
- Sekaran, Uma, 2006, *Research Methods For Business, Metode Penelitian Untuk Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang, P. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan keenam belas, Bandung: CV.Afabeta.
- Surat Keputusan Mahkamah Agung Nomor 071/KMA/SK/V/2008
- Susan, W.M. *et.all* 2012, *Influence of Motivation on Performance in the Public Security Sector with a Focus to the Police Force in Nairobi Kenya*, International Journal of Business and Social Science, Vol.3, No23.
- Thoha, Miftah, 2005, *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, cetakan kesatu, Jakarta : Kencana
- Trivellas, P., Kakkos, N. dan Panagiotis R., 2010, *Investigating the Impact of motivation on loyalty and performance intentions in the Greek banking sector*, International Conference on Enterprise System, Accounting and Logistics.
- Wigiatr, U dan Endang Hendrayanti, 2008, *Pengaruh Kepuasan dan Disiplin Terhadap Motivasi Kerja PT Jasa Marga (PERSERO) TBK. Cabang Jakarta-Cikampek*,
- www.bps.co.id, data badan pusat statistik 2010
- Yahaya, *et.all*, 2011, *Effect of Personality trait, Motivation Factors on Performance of Costumer service Personnel (CSP) : A Case of MPH bookstores*, Research paper, African Journal Business Management, Vol.5.

