

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN P3B SUMATERA PADA PT PLN (PERSERO) UPT PEKANBARU

Ledi Ruth Damayanti Simanjuntak¹ Okta Karneli²

Email : lediruth10@gmail.com

Program Studi Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia
Kampus Bina Widya Jl. H. R. Soebrantas Km. 12,5 Simpang Baru
Pekanbaru 28293 Telp/Fax. 0761-63277

ABSTRACT

This research conducted on P3B Sumatera at PT PLN (Persero) UPT Pekanbaru. As for the purpose of this study was to determine the effect of work motivation and work discipline to work morale employees of P3B Sumatera at PT PLN (Persero) UPT Pekanbaru. Work motivation and work discipline as the independent of variable (X1,X2) while work morale employees as the dependent variable (Y). The problem in this research is the decrease in employee morale. That was seen from company absenteeism data. The sample of this study was taken as many as 66 respondents from the population calculated using the Slovin formula. Data was getting from the questionnaire and then processed to be tested with statistics through the SPSS program. The results of test carried out show that work motivation and work discipline have a positive and significant effect on work morale employees of P3B Sumatera at PT PLN (Persero) UPT Pekanbaru.

Keywords : Work Motivation, Work Discipline and Work Moral

PENDAHULUAN

Manusia merupakan aset utama perusahaan yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya suatu tujuan dari organisasi. Tanpa adanya manusia dalam suatu perusahaan, tidak akan mungkin perusahaan tersebut dapat berkembang dan maju sesuai dengan yang diharapkan. Untuk itu perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi lebih penting lagi, perusahaan mengharapkan karyawannya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Pendayagunaan karyawan dalam perusahaan bukan merupakan persoalan yang mudah dan sederhana, akan tetapi memerlukan pemikiran yang serius terutama bagi perusahaan atau organisasi yang banyak menggunakan tenaga kerja manusia. Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Perusahaan menginginkan para karyawan mematuhi standar perilaku ini sebagai upaya dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Di sisi lain, karyawan sebagai motor penggerak organisasi dituntut untuk bekerja dengan lebih bersemangat agar mampu menghadapi persaingan dan dapat mempertahankan keberadaan organisasi. Kontribusi karyawan bagi organisasi sangat dominan, karena karyawan merupakan penghasil kerja bagi organisasi. Hal ini berarti bahwa setiap pekerjaan dalam organisasi selalu dilaksanakan oleh karyawan. Berhasil tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan sifat dan keadaannya. Seorang karyawan perlu diperlakukan dengan baik agar karyawan tetap bersemangat dalam bekerja. Pimpinan organisasi dituntut untuk memperlakukan karyawan dengan baik dan memandang mereka sebagai manusia yang

mempunyai kebutuhan baik materi maupun non materi. Pimpinan organisasi juga perlu mengetahui, menyadari dan berusaha memenuhi kebutuhan karyawannya, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan organisasi.

Semangat kerja pada dasarnya ialah suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk berkerja dengan giat dalam mencapai tujuan lebih yang ditetapkan oleh perusahaan (Siswanto, 2000). Dengan memperhatikan dan menjaga karyawan sebagai aset terpenting dalam perusahaan, maka karyawan akan merasa hak dalam perusahaan terpenuhi sehingga semangat kerja akan tercipta dan bahkan akan meningkat. Semangat kerja karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, sehingga hal ini akan memberikan dampak yang positif terhadap perusahaan. Ach. Mohyi (1999) menyatakan salah satu tujuan dari motivasi adalah untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Untuk mencapai semangat kerja yang optimal, harus diimbangi dengan pemberian motivasi yang tepat dari perusahaan.

Motivasi kerja adalah sebuah faktor yang lebih mengarah pada perilaku dalam organisasi. Di dalam diri seseorang selalu akan mempunyai motivasi yang digunakan untuk menggerakkan perilakunya di dalam memenuhi tujuan tertentu. Dengan adanya motivasi kerja dapat memicu karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan semangat kerja. Prakteknya, seorang karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan cenderung bekerja secara maksimal. Tanpa motivasi kerja, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena faktor pendorong motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Jadi, motivasi kerja ialah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Martoyo,1996).

Untuk menciptakan semangat kerja yang baik, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi kerja saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Alex S. Nitisemito (2010) juga mengatakan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi semangat kerja adalah kurangnya disiplin kerja. Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin juga menunjukkan sikap kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. Menurut Sondang P. Siagian (2002), pendisiplinan karyawan ialah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Pendisiplinan karyawan dapat dilaksanakan dengan cara menetapkan peraturan yang harus dipatuhi karyawan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

P3BS (Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban Sumatera) merupakan suatu unit organisasi di tubuh PLN yang bertugas di bidang penyaluran tenaga listrik, yaitu menginterkoneksi energi listrik dari pusat pembangkit menuju pusat beban dalam sistem interkoneksi Sumatera. Fenomena yang terdapat di P3B Sumatera pada PT PLN (Persero) UPT Pekanbaru yaitu adanya konflik pada karyawan. Jenis konflik yang terjadi dapat dilihat melalui dimensi konflik fungsional dan disfungsional. Adapun fenomena konflik fungsional yang terjadi pada P3B Sumatera pada PT PLN (Persero) UPT Pekanbaru yaitu para karyawan saling bersaing secara sehat untuk berprestasi di tempat kerja demi meraih sebuah jabatan. Sementara fenomena konflik disfungsional yang terjadi pada P3B Sumatera pada PT PLN (Persero) UPT Pekanbaru meliputi konflik antara rekan sekerja yaitu kurang saling mendukung dalam

mengerjakan pekerjaan secara tim. P3B Sumatera pada PT PLN (Persero) sudah mendukung pekerjaan karyawan dengan memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawannya.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan sebelumnya, maka permasalahan yang diangkat dalam penulisan ini adalah:

“Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan P3B Sumatera pada PT PLN (Persero) UPT Pekanbaru?”

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka tujuan dari penelitian ini antara lain adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Motivasi Kerja Karyawan P3B Sumatera Pada PT PLN (Persero) UPT Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Disiplin Kerja Karyawan P3B Sumatera Pada PT PLN (Persero) UPT Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Semangat Kerja Karyawan P3B Sumatera Pada PT PLN (Persero) UPT Pekanbaru.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan P3B Sumatera Pada PT PLN (Persero) UPT Pekanbaru.
5. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan P3B Sumatera Pada PT PLN (Persero) UPT Pekanbaru.
6. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan P3B Sumatera Pada PT PLN (Persero) UPT Pekanbaru.

Manfaat Penelitian

Dari uraian latar belakang diatas, perumusan masalah dan tujuan penelitian maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan terhadap Semangat Kerja Karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan masukan untuk perusahaan dalam merancang bagaimana motivasi kerja dan disiplin kerja organisasi yang bermanfaat kepada karyawannya, sehingga semangat karyawan menjadi meningkat dan lebih baik serta tujuan perusahaan kan tercapai.
- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan pustaka bagi mahasiswa Universitas Riau untuk melakukan penelitian sejenis di masa yang akan datang.
- c. Selain sebagai syarat untuk menyelesaikan studi Sarjana Administrasi Bisnis pada Universitas Riau, penelitian ini juga untuk memperluas wawasan peneliti mengenai Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja pada Karyawan P3B Sumatera Pada PT PLN (Persero) UPT Pekanbaru.

KERANGKA TEORI

Motivasi Kerja

Motivasi secara sederhana dapat diartikan “*motivating*” yang berarti bahwa pimpinan suatu organisasi berada di tengah-tengah bawahannya, dengan demikian dapat memberikan bimbingan, instruksi, nasehat dan koreksi jika diperlukan (Siagian, 1985: 129). Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan (Winardi, 2000: 312). Motivasi ialah dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu (Wursanto, 1987: 132).

Menurut Ernest J. McCormick (2002) motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi merupakan sesuatu hal yang penting untuk diberikan semua perusahaan bagi karyawannya karena motivasi dapat menimbulkan kegairahan karyawan untuk melakukan suatu pekerjaannya. Untuk itu pemberian motivasi yang tepat oleh perusahaan sangat diperlukan karena hal ini akan mempengaruhi dalam melaksanakan tugasnya, jika karyawan berhasil melaksanakan tugas maka perusahaan mencapai tujuan dan sasarannya dan kepentingan-kepentingan pribadi karyawan juga dapat tercapai. Hal ini merupakan hubungan timbal balik antara karyawan dan perusahaan.

Dari berbagai pendapat mengenai definisi motivasi dan definisi kerja di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja ialah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi, menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan yang diinginkan. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang karyawan membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga meningkatkan kinerjanya. Telah lama diketahui bahwa manusia ialah makhluk sosial. Sebagai makhluk sosial ia membutuhkan rasa sayang dan pengakuan keberadaan, sehingga dengan rasa ingin memiliki berbagai kebutuhan tersebut, manusia bekerja dan berusaha dengan sekuat tenaga untuk memenuhi keinginan itu. Kuat lemahnya motivasi kerja seseorang ikut menentukan besar kecilnya prestasi kerjanya.

Teori Motivasi

Teori motivasi merupakan teori yang membicarakan bagaimana motivasi manusia di dalam melaksanakan pekerjaan dan mencapai tujuan, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor pembentuk tercapainya motivasi. Dalam perkembangannya terdapat beberapa teori yang membahas motivasi.

a. Teori Motivasi Kebutuhan

Teori ini dikemukakan oleh Abraham A. Maslow yang menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Kebutuhan ini terdiri dari lima jenis dan berbentuk dalam suatu hierarki dalam pemenuhan, dalam arti manusia pada dasarnya pertama sekali akan berusaha memenuhi kebutuhan tingkat pertama, kemudian kebutuhan tingkat kedua dan seterusnya, dan pemenuhan semua kebutuhan yang sudah terpenuhi tidak menjadi unsur pemotivasi lagi.

Adapun jenis kebutuhan tersebut adalah :

- Kebutuhan fisik
- Kebutuhan rasa aman
- Kebutuhan sosial
- Kebutuhan pengakuan
- Kebutuhan aktualisasi diri

b. ERG Theory

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Aldefer, yang sebetulnya tidaklah jauh berbeda dengan teori A.Maslow, yang mengatakan bahwa teori ini merupakan revisi dari teori tersebut. Teori ini mengatakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan manusia, yaitu :

- *Existence*, berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya. Dikaitkan dengan penggolongan dari Maslow, ini berkaitan dengan kebutuhan fisik dan keamanan.
- *Relatednees*, berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Dikaitkan dengan penggolongan kebutuhan dari Maslow, ini meliputi kebutuhan sosial dan pengakuan.

- *Growth*, berhubungan dengan kebutuhan pengembangan diri, yang identik dengan kebutuhan *self actualization* yang dikemukakan oleh Maslow. Menurut teori ini, bila seseorang mengalami hambatan dalam memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih tinggi, orang tersebut akan kembali pada kebutuhan yang lebih rendah sebagai kompensasinya, yang disebut *frustration regression dimension*.

c. Teori Dua Faktor

Teori ini dikemukakan oleh Herzberg, yang mengatakan bahwa suatu pekerjaan selalu berhubungan dengan dua aspek, yaitu pekerjaan itu sendiri seperti mengajar, merakit sebuah barang, mengkordinasikan suatu kegiatan, menunggu langganan, membersihkan ruang-ruang, dan lain-lainnya yang disebut *job content*, dan aspek-aspek yang berkaitan dengan pekerjaan seperti gaji, kebijakan organisasi, supervisi, rekan kerja, dan lingkungan kerja disebut *job context*.

d. Three Needs Theory

Teori ini dikemukakan oleh David McClelland, yang mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia, yaitu :

- Kebutuhan berprestasi, yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya.
- Kebutuhan untuk berkuasa, yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain.
- Kebutuhan afiliasi, kebutuhan untuk disukai, mengembangkan, atau memelihara persahabatan dengan orang lain.

e. Teori X dan Y

Teori ini menyatakan bahwa manusia pada dasarnya terdiri dari dua jenis. Pencetusnya Mc.Gregor, mengatakan bahwa ada jenis manusia X dan jenis manusia Y yang masing-masing memiliki karakteristik tertentu. Jenis manusia X adalah manusia yang selalu ingin menghindari pekerjaan, sedangkan manusia jenis Y menunjukkan sifat yang senang bekerja yang diibaratkan bahwa bekerja baginya seperti bermain. Kemudian jenis manusia X tidak punya inisiatif dan senang diarahkan, sedangkan manusia jenis Y adalah sebaliknya. Dikaitkan dengan kebutuhan, dikatakan bahwa manusia tipe manusia X bilamana mengacu pada hierarki kebutuhan dari Maslow, memiliki kebutuhan tingkat rendah dibandingkan manusia tipe Y yang memiliki kebutuhan tingkat tinggi.

Beberapa indikator motivasi kerja menurut Abraham Maslow (1970), yaitu :

1. Kebutuhan fisik, ditunjukan dengan : pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan, dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukan dengan : fasilitas keamanan dan keselamatan kerja.
3. Kebutuhan sosial, ditunjukan dengan : melakukan interaksi dengan orang lain seperti dapat diterima dalam kelompok.
4. Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukan dengan : pengakuan dan penghargaan terhadap prestasi kerja.
5. Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan (Rivai, 2011). Sedangkan menurut Hasibuan (2007), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-

norma sosial yang berlaku.

Kerlinger dan Pahazur (Marjono 2007:7), mengemukakan, umumnya disiplin yang baik terdapat apabila seseorang datang ke kantor dengan teratur dan tepat waktu, berpakaian serba baik pada tempat kerjanya, menggunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati, menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan, dan mengikuti cara-cara kerja yang ditentukan. Disiplin menurut Moenir (2000 : 94) ialah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Moenir berpendapat bahwa dalam pelaksanaan tugas/ pekerjaan, disiplin terdiri atas dua jenis, yaitu disiplin waktu dan disiplin perbuatan. Kedua jenis disiplin tersebut merupakan kesatuan yang tak dapat dipisahkan serta saling mempengaruhi. Disiplin waktu tanpa disertai disiplin kerja tidak ada artinya, dengan kata lain tidak ada hasil yang sesuai dengan ketentuan organisasi. Begitupun sebaliknya, disiplin kerja tanpa didasari dengan disiplin waktu tidak akan ada manfaatnya. Oleh karena itu usaha pendisiplinan tidak dapat dilakukan setengah melainkan harus serentak secara keseluruhan (Moenir, 2000:95-96).

Dari pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah suatu proses tindakan yang akan mengendalikan perilaku seseorang yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban pada perusahaan atau organisasi. Dan hukuman ialah cara terakhir setelah semua cara yang digunakan itu tidak bisa dilaksanakan lagi. Jadi disiplin itu bukan suatu penindasan yang akan mengurung gerak gerik seseorang, tetapi disiplin digunakan untuk mencegah perilaku yang tidak sesuai dengan aturan perusahaan itu agar kesalahan karyawan tidak terulang kembali dan dapat mengoreksi perilakunya.

Menurut Soejono (1997: 67), disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja. Adapun indikator tersebut ialah :

1. Ketepatan waktu
Dalam hal ini dimisalkan para karyawan datang ke kantor tepat waktu serta tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerjanya baik.
2. Pemanfaatan sarana
Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
3. Tanggungjawab kerja
Karyawan yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur serta bertanggungjawab atas hasil kerja tersebut dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
4. Ketaatan terhadap aturan perusahaan
Sebagai contohnya, karyawan memakai seragam kantor dan menggunakan kartu tanda pengenalan/ identitas. Hal tersebut merupakan cerminan dari disiplin kerja yang tinggi.

Semangat Kerja

Menurut Nitisemito yang dikutip kembali oleh Darmawan (2013:77), menjelaskan bahwa semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Semangat kerja adalah keinginan, kemauan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, dan berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal serta adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan (Hasibuan 2014:60). Lain halnya dengan yang disampaikan oleh Halsay (2003: 305) yang mengatakan bahwa semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang pekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik tanpa menambah kelelahan.

Menurut Westra (2000 : 95), tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat diketahui melalui beberapa hal berikut:

1. Presensi
Presensi merupakan kehadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajiban. Presensi kehadiran karyawan dapat diukur melalui : ketepatan karyawan datang dan pulang kerja.
2. Kerjasama
Kerjasama adalah sikap dari individu untuk saling membantu agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Untuk mengukur adanya kerjasama dapat ditunjukkan melalui : adanya kemauan untuk membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan dan adanya kemauan untuk memberi atau menerima kritik dan saran.
3. Kegairahan Kerja
Setiap karyawan yang memiliki kesenangan dalam bekerja yang dipercayakan kepadanya, pada umumnya pasti memiliki semangat kerja yang tinggi. Hal ini dapat disebabkan karena sifat pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan serta didukung lingkungan kerja yang baik.
4. Hubungan kerja harmonis
Hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan sangat besar pengaruhnya terhadap semangat kerja. Hal ini dapat ditunjukkan melalui : pimpinan yang memperlakukan karyawannya secara manusiawi dan adanya sikap saling mempercayai antar karyawan.

HIPOTESIS

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang di sajikan penulis adalah berdasarkan rumusan masalah, landasan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan P3B Sumatera Pada PT PLN (Persero) UPT Pekanbaru.

H2 : Diduga bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan P3B Sumatera Pada PT PLN (Persero) UPTT Pekanbaru.

H3 : Diduga bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan P3B Sumatera Pada PT PLN (Persero) UPT Pekanbaru.

TEKNIK PENGUKURAN

Untuk mengetahui tanggapan dari responden, teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala likert (5:4:3:2:1). Dimana, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan operasi seorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomenal sosial (Sugiyono, 2010).) Skor jawaban responden dalam penelitian ini terdiri 5 (lima) untuk 5 poin Sangat Setuju (SS), poin 4 untuk Setuju (S), poin 3 untuk Cukup Setuju (CS), poin 2 untuk Kurang Setuju (KS), dan poin 1 untuk Sangat Tidak Setuju (STS).

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pekanbaru dengan objek penelitian adalah karyawan P3B Sumatera Pada PT PLN (Persero) UPT Pekanbaru yang terletak di Jalan Musyawarah, Kel. Labuh Baru Barat, Kec. Payung Sekaki, Kota Pekanbaru.

Populasi

Menurut Sugiyono (2012) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang diterapkan oleh peneliti untuk ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup

yang diteliti, adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan P3B Sumatera Pada PT PLN (Persero) UPT Pekanbaru, yang tercatat sebanyak 197 orang.

Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2010). Untuk menentukan jumlah sampel, penulis menggunakan rumus berdasarkan formula Slovin (Sugiyono, 2001) yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

E = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir. Dalam penulisan ini penulis menetapkan dengan presisi 10% = 0,1.

$$\begin{aligned} n &= \frac{197}{1 + 197(0,1)^2} \\ n &= \frac{197}{1 + 197(0,01)} \\ n &= \frac{197}{1 + 1,97} \\ n &= \frac{197}{2,97} \\ n &= 66,3 \end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas hasil 66,3 (dibulatkan menjadi 66 orang), jadi jumlah sampel yang diteliti adalah sebanyak 66 orang. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik Simple Random Sampling atau biasa disebut dengan teknik acak sederhana. Teknik Simple Random Sampling adalah teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang penulis gunakan adalah data primer dan data sekunder.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang diperoleh dengan wawancara dan kuesioner.

Teknik Analisa Data

Teknik analisa data dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan deskriptif dan kuantitatif.

Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kusioner. Suatu kusioner dikatakan valid jika pernyataan pada kusioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang di ukur oleh kusioner tersebut.

2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat ketepatan, ketelitian atau keakuratan sebuah instrumen. Instrumen yang sudah dapat dipercaya atau reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.

Uji Analisis Data

Uji analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji analisis linear berganda.

Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji secara persial atau individu pengaruh dari variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat, maka dapat dilakukan dengan uji stastistik t (Husein Umar, 2011).

2. Uji F

Uji F suatu uji untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Semangat Kerja(Y).

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (r^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari jenis kelamin, usia, dan masa kerja.

Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Dengan menggunakan jumlah data responden sebanyak 66 orang maka dapat diperoleh persamaan $degree\ of\ freedom = n - 2$, jadi $df = 66 - 2 = 64$, maka tingkat kemaknaan pada 5% dapat = 0,2423.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

No	Dimensi	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X1)	Item 1	0,507	0,2423	Valid
		Item 2	0,448	0,2423	Valid
		Item 3	0,493	0,2423	Valid
		Item 4	0,692	0,2423	Valid
		Item 5	0,532	0,2423	Valid
		Item 6	0,505	0,2423	Valid
		Item 7	0,401	0,2423	Valid
		Item 8	0,450	0,2423	Valid
		Item 9	0,490	0,2423	Valid
		Item 10	0,397	0,2423	Valid
2	Disiplin Kerja (X2)	Item 1	0,598	0,2423	Valid
		Item 2	0,634	0,2423	Valid
		Item 3	0,570	0,2423	Valid
		Item 4	0,544	0,2423	Valid
		Item 5	0,677	0,2423	Valid
		Item 6	0,737	0,2423	Valid
		Item 7	0,756	0,2423	Valid
		Item 8	0,726	0,2423	Valid
3	Semangat Kerja (Y)	Item 1	0,810	0,2423	Valid
		Item 2	0,651	0,2423	Valid
		Item 3	0,651	0,2423	Valid
		Item 4	0,770	0,2423	Valid
		Item 5	0,657	0,2423	Valid
		Item 6	0,798	0,2423	Valid
		Item 7	0,727	0,2423	Valid
		Item 8	0,780	0,2423	Valid

Sumber : data olahan SPSS, 2021

2. Uji Realibilitas

Penentuan realibilitas atau tidaknya dapat dilihat dari suatu perbandingan *cronbach alpha* dengan nilai ketetapan 0,60. Dimana :

Apabila *cronbach alpha* > 0,60, maka item pernyataan reliabel

Apabila *cronbach alpha* < 0,60, maka item pernyataan tidak reliabel

Tabel 2

Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Cronbach' s Alpha	Reabilitas	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X1)	0,651	0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0,804	0,60	Reliabel
3	Semangat Kerja (Y)	0,868	0,60	Reliabel

Sumber : data olahan SPSS, 2021

Uji Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan

Tabel 3

Hasil Linier Berganda Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.025	2.863		1.057	.005
	Motivasi Kerja (X1)	.156	.077	.163	2.029	.047
	Disiplin Kerja (X2)	.698	.076	.738	9.213	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Sumber : hasil olahan SPSS, 2021

Hasil regresi linear berganda motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 3,025 + 0,156 X_1 + 0,698 X_2$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai kostanta (a) adalah 3,025 ini dapat diartikan jika Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja nilainya 0, maka Semangat Kerja bernilai 3,025.
- Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,156 ini menyatakan, bahwa setiap terjadi penambahan 1 (satu) nilai pada Motivasi Kerja maka nilai peningkatan pada Semangat Kerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,534.
- Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,698 ini menyatakan, bahwa setiap terjadi penambahan 1 (satu) nilai pada Disiplin Kerja, maka nilai peningkatan pada Semangat Kerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,698.
- Nilai koefisien variabel Motivasi Kerja sebesar 0,156 dan nilai koefisien variabel Disiplin Kerja sebesar 0,698 artinya, jika variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Semangat Kerja Karyawan juga meningkat dan berpengaruh positif atau searah.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t) dan Uji Simultan (Uji F)

1. Uji Parsial (Uji t) Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Tabel 4
Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t) Motivasi Kerja
Terhadap Semangat Kerja Karyawan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.997	4.092		2.932	.005
	Motivasi Kerja (X1)	.484	.104	.504	4.673	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Sumber: hasil olahan SPSS, 2021

Diketahui hasil uji t hitung untuk menguji hipotesis ada pengaruh signifikan variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap variabel Semangat Kerja (Y), yaitu sebesar 4,673 dengan signifikansi 0,000. Untuk mengetahui t_{tabel} dapat digunakan besaran derajat kebebasan (df) dengan rumus sebagai berikut $df = n - 2 = 66 - 2 = 64$. Dengan taraf signifikansi 0,05 maka t_{tabel} yang diperoleh = 1,669 artinya hipotesis yang mengatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja dapat diterima. Dengan demikian diketahui $t_{hitung} = 4,673 > t_{tabel} 1,669$ dengan signifikan = $0,000 < 0,05$.

2. Uji Parsial (Uji t) Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Tabel 5
Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t) Disiplin Kerja
Terhadap Semangat Kerja Karyawan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.937	2.168		3.200	.002
	Disiplin Kerja (X2)	.769	.069	.813	11.185	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Sumber: hasil olahan SPSS, 2021

Diketahui hasil uji t hitung untuk menguji hipotesis ada pengaruh signifikan variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap variabel Semangat Kerja (Y), yaitu sebesar 11,185 dengan signifikansi 0,000. Untuk mengetahui t_{tabel} dapat digunakan besaran derajat kebebasan (df) dengan rumus sebagai berikut $df = n - 2 = 66 - 2 = 64$. Dengan taraf signifikansi 0,05 maka t_{tabel} yang diperoleh = 1,669 artinya hipotesis yang mengatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja dapat diterima. Dengan demikian diketahui $t_{hitung} = 11,185 > t_{tabel} 1,669$ dengan signifikan = $0,000 < 0,05$.

3. Uji Simultan (Uji F) Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Tabel 6
Pengujian Secara Simultan (Uji F) Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	401.045	2	200.523	67.660	.000 ^b
	Residual	186.712	63	2.964		
	Total	587.758	65			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

Sumber : hasil olahan SPSS, 2021

Hasil pengujian secara simultan diperoleh dari hasil F hitung sebesar 67,660 dengan signifikan 0,000. Jadi nilai F_{tabel} pada $df_1 = 2$ dan $df_2 = 63$ adalah 3.14. Hal ini berarti F_{hitung} (67,660) > F_{tabel} (3.14). Dan nilai signifikan 0,000 < alpha 0,05. Jadi hipotesis Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Semangat Kerja diterima

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

1. Koefisien Determinasi (R^2) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.504 ^a	.254	.243	2.617

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X1)

Sumber : hasil olahan SPSS, 2021

Diketahui R Square merupakan koefisien determinasi hasil uji yang telah dilakukan dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil koefisien determinasi sebesar 0.254. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel bebas (motivasi kerja) terhadap variabel terikat (semangat kerja) sebesar 25,4% sedangkan 74,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

2. Koefisien Determinasi (R^2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	.662	.656	1.763

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2)

Sumber : hasil olahan SPSS, 2021

Diketahui R Square merupakan koefisien determinasi hasil uji yang telah dilakukan dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil koefisien determinasi sebesar 0.662. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel bebas (disiplin kerja) terhadap variabel terikat (semangat kerja) sebesar 66,2% sedangkan 33,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

3. Koefisien Determinasi (R^2) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Tabel 9
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 ^a	.682	.672	1.722

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

Sumber: hasil olahan SPSS, 2021

Hasil regresi secara keseluruhan yang menjelaskan hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja, dimana didapat nilai R Square sebesar 0,682 yang menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dengan Semangat Kerja mempunyai tingkat hubungan sebesar 68,2%, sedangkan sisanya sebesar 31,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Setelah dilakukan penelitian pada variabel Motivasi Kerja pada P3B Sumatera Pada PT PLN (Persero) UPT didapat hasil yang menunjukkan Motivasi Kerja pada P3B Sumatera Pada PT PLN (Persero) UPT Pekanbaru secara keseluruhan sudah dalam kategori setuju atau baik. Artinya semakin tinggi Motivasi Kerja yang dirasakan karyawan P3B Sumatera Pada PT PLN (Persero) UPT Pekanbaru maka akan semakin tinggi pula Semangat Kerja karyawan.
2. Setelah dilakukan penelitian pada variabel Disiplin Kerja pada P3B Sumatera Pada PT PLN (Persero) UPT Pekanbaru didapat hasil yang menunjukkan Disiplin Kerja pada P3B Sumatera PT PLN (Persero) UPT Pekanbaru secara keseluruhan sudah dalam kategori setuju atau baik. Artinya semakin baik Disiplin Kerja yang diberikan P3B Sumatera Pada PT PLN (Persero) UPT Pekanbaru maka akan semakin tinggi pula Semangat Kerja karyawan.
3. Setelah dilakukan penelitian terhadap Semangat Kerja karyawan pada P3B Sumatera Pada PT PLN (Persero) UPT Pekanbaru didapat hasil yang menunjukkan Semangat Kerja sudah dalam kategori cukup baik.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pada P3B Sumatera Pada PT PLN (Persero) UPT Pekanbaru, dan hipotesis diterima. Dimana semakin tinggi Motivasi Kerja yang dimiliki karyawan P3B Sumatera Pada PT PLN (Persero) UPT Pekanbaru maka akan berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pada P3B Sumatera Pada PT PLN (Persero) UPT Pekanbaru, dan hipotesis diterima. Dimana semakin tinggi Disiplin Kerja yang dimiliki karyawan P3B Sumatera Pada PT PLN (Persero) UPT Pekanbaru maka akan berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel Motivasi Kerja dan

Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan P3B Sumatera Pada PT PLN (Persero) UPT Pekanbaru dan hipotesis diterima. Dimana semakin baik Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja yang diterapkan oleh P3B Sumatera Pada PT PLN (Persero) UPT Pekanbaru maka semakin meningkatkan Semangat Kerja karyawan.

Saran

1. Pada bagian variabel Motivasi Kerja sudah dalam kategori baik. Namun masih ada indikator yang lemah yaitu Kebutuhan akan Penghargaan. Untuk itu diharapkan P3B Sumatera Pada PT PLN (Persero) UPT Pekanbaru lebih memperhatikan kinerja ataupun prestasi karyawannya dengan memberikan apresiasi terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Pada bagian variabel Disiplin Kerja sudah dalam kategori baik. Namun masih ada indikator yang lemah yaitu Tanggungjawab Kerja. Untuk itu diharapkan P3B Sumatera Pada PT PLN (Persero) UPT Pekanbaru lebih memperhatikan sifat pekerjaan yang diberikan kepada setiap karyawan. Agar semua perencanaan yang akan dilakukan sebelumnya dapat terlaksana dan tercapai dengan baik untuk masa yang akan datang.
3. Semangat Kerja karyawan P3B Sumatera Pada PT PLN (Persero) UPT Pekanbaru sudah dalam kategori cukup baik. Namun masih ada indikator yang lemah yaitu Hubungan Kerja Harmonis. Untuk itu diharapkan P3B Sumatera Pada PT PLN (Persero) UPT Pekanbaru agar selalu memperhatikan hubungan kerja setiap karyawan secara rutin. Apabila hal ini tidak diperhatikan, karyawan yang bekerja tidak akan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja bahkan dengan atasan. Sehingga akan menimbulkan masalah dalam bekerja, untuk itu perlunya perusahaan menciptakan hubungan yang baik dengan karyawan.
4. Dengan adanya pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan, maka diharapkan P3B Sumatera Pada PT PLN (Persero) UPT Pekanbaru dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, sehingga perusahaan dapat mencapai target dan tujuan perusahaan.
5. Dengan adanya pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja karyawan, maka diharapkan P3B Sumatera Pada PT PLN (Persero) UPT Pekanbaru dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, sehingga perusahaan dapat mencapai target dan tujuan perusahaan.
6. Untuk peneliti selanjutnya hendaklah lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel yang dihasilkan oleh karyawan dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambahkan jumlah variabel yang lain sehingga dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ach. Mohyi. 2009. Teori Organisasi. UMM Press, Malang.
- Abraham H, Maslow. 2010. Motivation and Personality. Rajawali, Jakarta.
- Ahmad Saputra, R. R. 2018. Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja PT PLN (Persero) P3B Sumbagut. Jurnal Manajemen Bisnis STIE IBBI Vol. 29, 1-8.
- Angga Putra, Rizky. (2014). Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan pada Swalayan Ranggon Jaya Mart Bangkinang. Jurnal Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Pekanbaru.
- Ardana, Komang dkk. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- As'ad Moh. 2013. Psikologi Industri Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat, Liberty. Yogyakarta.

- Dalyono, 2005. Psikologi Pendidikan. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Danang, Sunyoto. 2013. Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Ferianto, Dedi. (2013). *Hubungan Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Malang*. Jurnal Psikologi, UIN Maulana Malik Ibrahim, Malang.
- Frederick Herzberg. 2011. *Work and The Nature of Man*. The World Publishing, Company-Cleveland and New York
- Hamzah B. Uno, M. 2010. Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handoko, H. T. 2002. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, H., & Malayu, S., P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Helmi, A. F. 1996. Disiplin Kerja. Buletin Psikologi, 2, 37.
- Mangkumanegara, A. A. & Anwar P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A, S. 2010. Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia). Cetakan VIII. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Cetakan ke Tujuh. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, P. S. 2009. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P. S. 2010. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Edisi 8. Jakarta: Prenhallindo.
- Siagian, S. P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: AlfaBeta.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Soejono. 1997. Sistem dan Prosedur Kerja (aspek disiplin kerja yang ke 2). Jakarta: Bumi Aksara.
- Tohardi, A. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Westra, P. 2010. Beberapa Masalah Dalam Hubungan Kerja Manusia Kemanusiaan. Yogyakarta: BPA UGM.