

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLSEK LAKARSANTRI

**Nanang Fendi Dwi Susanto¹⁾, Sundjoto²⁾,
Sri Rahayu³⁾**

^{1,2,3}Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardika

e-mail: nanang.fend2504@gmail.com¹⁾, sdjt_5133@yahoo.com²⁾,
rahayu.mahardika@gmail.com³⁾.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja anggota Polsek Lakarsantri. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sebanyak 30 responden dengan menggunakan teknik total sampling/sampel jenuh. Pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Berganda. Dimana pengujian dilakukan secara parsial dan simultan. Berdasarkan pengujian secara parsial diperoleh kesimpulan bahwa setiap variable predictor yaitu Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kepemimpinan (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Anggota (Y). Sedangkan untuk pengujian secara simultan semua variabel prediktor (motivasi kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja anggota sehingga diperoleh suatu persamaan $Y = 0,086 + 0,493 X1 + 0,413 X2 + 0,212 X3$.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Kinerja

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of motivation, work discipline, and leadership on the performance of members of the Police Station Lakarsantri. The sample used in this study consists of 30 respondents, selected using the total sampling technique. The testing used in this research is Multiple Regression Analysis. The testing is done partially and simultaneously. Based on the partial testing, it is concluded that each predictor variable, namely Work Motivation (X1), Work Discipline (X2), and Leadership (X3), influences the Member's Performance (Y). Meanwhile, for simultaneous testing, all predictor variables (work motivation, work discipline, and leadership) have a simultaneous effect on the performance of members, resulting in an equation $Y = 0.086 + 0.493 X1 + 0.413 X2 + 0.212 X3$.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Leadership, Performance.

I. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen krusial dalam kesuksesan organisasi, mendorong perlunya peningkatan kualitas kinerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi tidak hanya memerlukan SDM yang handal, tetapi juga mengutamakan karyawan yang bersedia bekerja dengan giat dan memiliki motivasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kontribusi manusia atau pegawai dalam mencapai tujuannya. Kinerja, sebagai hasil kerja, menjadi penentu utama yang mendukung tercapainya tujuan dan sasaran organisasi atau instansi. Kinerja, baik dari segi kualitas maupun

kuantitas, merupakan refleksi dari kemampuan individu dalam memenuhi harapan organisasi. Motivasi, terutama Motivasi Kerja Keras, bukan hanya menjadi sarana kesuksesan individu, tetapi juga memerlukan kualitas energi yang optimal untuk fokus, bertahan, dan menghadapi tantangan. Semua ini membuktikan bahwa motivasi, termasuk Motivasi Kerja keras, motivasi hidup, dan motivasi sukses, menjadi pendorong bagi kesuksesan dalam karir, bisnis, dan kehidupan seseorang.

Menurut Moenir (2012:25), kinerja mencakup bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang diberikan. Aspek-aspek seperti kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama mempengaruhi kinerja individu. Kinerja yang baik membutuhkan pemenuhan keempat aspek ini sesuai dengan target dan rencana organisasi. Tingkat kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh motivasi yang dimilikinya. Motivasi, sebagai aspek penting dalam perilaku kerja pegawai, mendorong individu untuk melaksanakan tugas dengan efektif. Selain itu, motivasi juga membantu pengembangan profesionalisme dan pembentukan budaya kerja yang positif.

Disiplin kerja pegawai juga memengaruhi kinerja. Disiplin, yang mencakup kesadaran dan kesiapan untuk mematuhi peraturan organisasi dan norma sosial, menjadi faktor penting. Disiplin membantu memastikan ketaatan pada prosedur dan meningkatkan efektivitas serta efisiensi dalam pekerjaan. Dalam konteks Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri), sebagai organisasi pemerintah dengan peran penting dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, kinerja anggota Polri menjadi krusial. Berbagai kebijakan dan peraturan, termasuk Penilaian Kinerja Pegawai Negeri, dikeluarkan untuk mendukung peningkatan pelayanan dan kinerja personel Polri. Meskipun jumlah personel Polri masih di bawah standar Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB), penelitian ini menggali pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja anggota Polsek Lakarsantri Surabaya. Faktor-faktor ini menjadi kunci untuk menjaga kredibilitas dan komitmen anggota Polri dalam melaksanakan tugas sebagai pelayan masyarakat dan penegak hukum.

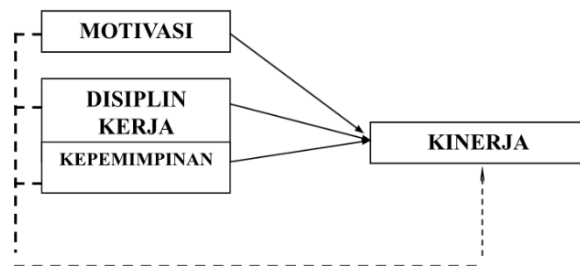
Kompleksitas tugas Polri, terutama dalam era reformasi, memberikan manfaat sekaligus tantangan. Meskipun terdapat kemajuan signifikan, terdapat juga akses negatif, seperti penyalahgunaan wewenang dan kualitas layanan yang tercela. Keberhasilan Polri dalam menghadapi tantangan ini bergantung pada kedisiplinan, moral yang baik, dan kemampuan sumber daya manusia. Meskipun Polri memiliki kekurangan jumlah personel, hal ini dapat diatasi dengan peningkatan disiplin dan efisiensi dalam tugas dan bidang pelayanan masyarakat. Penelitian ini, berjudul "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Anggota Polsek Lakarsantri Surabaya," menjadi langkah untuk memahami dinamika faktor-faktor tersebut dalam konteks kepolisian.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode ini disebut sebagai metode ilmiah/ scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkret/ empiris, objektif, terukur, rasional, sistematis dan replicable/ dapat diulang. Metode ini juga disebut metode konfirmatif, karena metode ini cocok digunakan untuk pembuktian/konfirmasi.

Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Penelitian pada umumnya dilakukan pada populasi dan sampel tertentu yang representatif. Proses penelitian bersifat deduktif, di mana untuk menjawab rumusan masalah digunakan konsep dan teori sehingga dapat dirumuskan hipotesis. Hipotesis tersebut selanjutnya diuji melalui pengumpulan data di lapangan. Untuk mengumpulkan data digunakan instrumen penelitian. Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan statistik deskriptif atau inferensial sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang dirumuskan terbukti atau tidak. Penelitian kuantitatif pada umumnya dilakukan pada sampel yang diambil secara random, sehingga kesimpulan hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi di mana sampel itu diambil. (Sugiyono, 2015 : 13)



Keterangan :

———— = hubungan parsial

- - - - - = hubungan simultan

Gambar 1. pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja anggota Polsek Lakarsantri

III. HASIL PENELITIAN

Tabel 1
Uji Validitas

| Variabel | <i>Corrected Item – Total Correlation</i> | Keterangan |
|-------------------|---|------------|
| Motivasi Kerja 1 | 0,656 | Valid |
| Motivasi Kerja 2 | 0,604 | Valid |
| Motivasi Kerja 3 | 0,605 | Valid |
| Disiplin Kerja 1 | 0,721 | Valid |
| Disiplin Kerja 2 | 0,515 | Valid |
| Disiplin Kerja 3 | 0,469 | Valid |
| Kepemimpinan 1 | 0,530 | Valid |
| Kepemimpinan 2 | 0,590 | Valid |
| Kepemimpinan 3 | 0,572 | Valid |
| Kinerja Pegawai 1 | 0,660 | Valid |

| | | |
|-------------------|-------|-------|
| Kinerja Pegawai 2 | 0,634 | Valid |
| Kinerja Pegawai 3 | 0,592 | Valid |

Sumber : Hasil olahan SPSS

Tabel 2
Uji Reabilitas

| Variabel | <i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i> | Keterangan |
|-----------------|---|------------|
| Motivasi Kerja | 0,946 | Reliabel |
| Disiplin Kerja | 0,787 | Reliabel |
| Kepemimpinan | 0,831 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai | 0,930 | Reliabel |

Sumber : Hasil olahan SPSS

Berdasarkan hasil olahan dari SPSS di tabel di atas dapat diketahui bahwa data hasil kuisioner telah memenuhi syarat Uji Reliabilitas karena semua variabel yaitu mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Nilai *Cronbach's Alpha* dalam suatu penelitian berkisar antara 0 sampai 1, semakin besar nilai *Cronbach's Alpha* mendekati angka 1 maka data tersebut akan semakin reliabel (semakin baik). Apabila dua bentuk pengukuran yang sebanding memiliki korelasi yang tinggi (*cronbach's alpha* 0,6 atau lebih), maka dipastikan ukuran tersebut dapat dipercaya (*reliable*) dengan kesalahan varian minimal karena faktor penyusunan kalimat pertanyaan (Kuncoro, 2013 : 254).

Tabel 3
Uji Normalitas

Coefficients^a

| Model | | Correlations | | | Collinearity Statistics | |
|-------|----------------|--------------|---------|------|-------------------------|-------|
| | | Zero-order | Partial | Part | Tolerance | VIF |
| 1 | MOTIVASI KERJA | ,909 | ,508 | ,209 | ,169 | 5,911 |
| | DISIPLIN KERJA | ,875 | ,464 | ,186 | ,271 | 3,684 |
| | KEPEMIMPINAN | ,867 | ,132 | ,047 | ,172 | 5,805 |

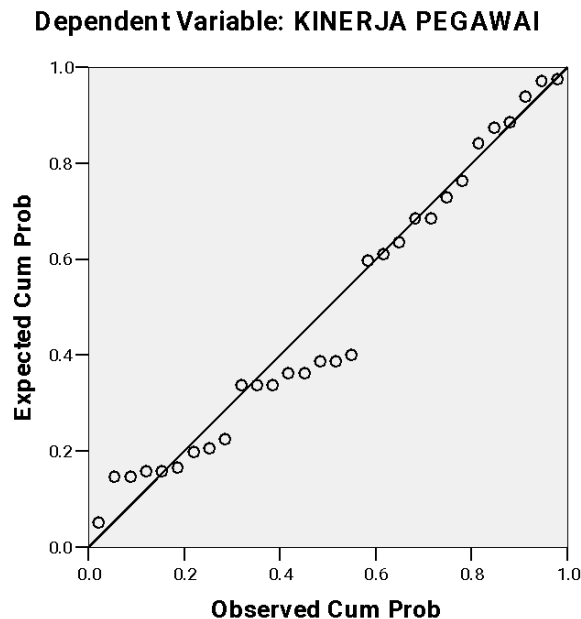
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Output SPSS

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi berdistribusi normal atau tidak, adapun syarat Uji Normalitas yaitu dengan melihat dimana titik-titik akan membentuk garis diagonal miring kekanan. Dari Gambar 5.1 diketahui bahwa data hasil kuisioner setelah diolah menggunakan SPSS menghasilkan data yang memenuhi syarat berdistribusi normal, karena plot pada gambar tersebut mengikuti garis diagonal dan miring kekanan, Sujianto (2017 ; 78).

Tabel 4
Uji Multikolinearitas dan Variabel Dominan

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : *Output SPSS*

Dari tabel 5.19 hasil olahan *SPSS* dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* adalah sebagai berikut :

- variabel motivasi kerja sebesar 5,911
- variabel disiplin kerja sebesar 3,684
- variabel kepemimpinan sebesar 5,805

Semua variabel tersebut mempunyai nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* yang kurang dari 10 dan lebih besar dari 0,1 sehingga terbebas dari multikolinearitas.

Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, Nugroho (2005) yang dikutip oleh Sujianto (2012 : 79) menyatakan jika nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* tidak boleh melebihi nilai 10 maka model tersebut terbebas dari multikolinieritas, hasil analisis ini bisa menggunakan program *SPSS (Statistical Product and Service Solution)* pada tabel *coefficients*. Apabila

nilai *tolerance value* lebih tinggi daripada 0,1 atau lebih kecil daripada 10 maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada data hasil kuisioner tersebut.

Tabel 5
Analisis Regresi Berganda dan Uji t

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | ,086 | ,657 | | ,130 | ,897 |
| | MOTVASI KERJA | ,493 | ,164 | ,509 | 3,005 | ,006 |
| | DISIPLIN KERJA | ,413 | ,155 | ,357 | 2,668 | ,013 |
| | KEPEMIMPINAN | ,212 | ,172 | ,211 | 2,168 | ,045 |

^a Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : *Output SPSS*

Dari tabel di atas diperoleh model persamaan regresi berganda sebagai berikut.

$$Y = 0,086 + 0,493X_1 + 0,413X_2 + 0,212X_3$$

dari persamaan tersebut di atas dapat diketahui :

1. Koefisien konstanta (a) sebesar 0,086 memberi arti jika Motivasi Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2), Kepemimpinan (X3) semuanya mempunyai nilai 0 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,086 satuan.
2. Koefisien regresi (b1) sebesar 0,493 menunjukkan hubungan yang positif, jika Motivasi Kerja (X1) dinaikkan 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,493 satuan dengan asumsi nilai variabel Disiplin Kerja (X2) dan Kepemimpinan (X3) adalah tetap. Begitu juga sebaliknya jika Motivasi Kerja (X1) diturunkan 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan turun sebesar 0,493 satuan dengan asumsi nilai variabel Disiplin Kerja (X2) dan Kepemimpinan (X3) adalah tetap.
3. Koefisien regresi (b2) sebesar 0,413 menunjukkan hubungan yang positif jika Disiplin Kerja (X2) dinaikkan 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,413 satuan dengan asumsi nilai variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kepemimpinan (X3) adalah tetap. Begitu juga sebaliknya jika Disiplin Kerja (X2) diturunkan 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan turun sebesar 0,413 satuan dengan asumsi nilai variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kepemimpinan (X3) adalah tetap.
4. Koefisien regresi (b3) sebesar 0,212 menunjukkan hubungan yang positif jika Kepemimpinan (X3) dinaikkan 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,212 satuan dengan asumsi nilai variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) adalah tetap. Begitu juga sebaliknya jika Kepemimpinan (X3) diturunkan 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan turun sebesar 0,212 satuan dengan asumsi nilai variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) adalah tetap.

Tabel 6
Anailisis Regresi Berganda dan Uji t

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | ,086 | ,657 | | ,130 | ,897 |
| | MOTIVASI KERJA | ,493 | ,164 | ,509 | 3,005 | ,006 |
| | DISIPLINKERJA | ,413 | ,155 | ,357 | 2,668 | ,013 |
| | KEPEMIMPINAN | ,212 | ,172 | ,211 | 2,168 | ,045 |

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : *Output SPSS*

Dari tabel di atas diperoleh model persamaan regresi berganda sebagai berikut.

$$Y = 0,086 + 0,493X_1 + 0,413X_2 + 0,212X_3$$

dari persamaan tersebut di atas dapat diketahui :

1. Koefisien konstanta (a) sebesar 0,086 memberi arti jika Motivasi Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2), Kepemimpinan (X3) semuanya mempunyai nilai 0 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,086 satuan.
2. Koefisien regresi (b1) sebesar 0,493 menunjukkan hubungan yang positif, jika Motivasi Kerja (X1) dinaikkan 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,493 satuan dengan asumsi nilai variabel Disiplin Kerja (X2) dan Kepemimpinan (X3) adalah tetap. Begitu juga sebaliknya jika Motivasi Kerja (X1) diturunkan 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan turun sebesar 0,493 satuan dengan asumsi nilai variabel Disiplin Kerja (X2) dan Kepemimpinan (X3) adalah tetap.
3. Koefisien regresi (b2) sebesar 0,413 menunjukkan hubungan yang positif jika Disiplin Kerja (X2) dinaikkan 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,413 satuan dengan asumsi nilai variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kepemimpinan (X3) adalah tetap. Begitu juga sebaliknya jika Disiplin Kerja (X2) diturunkan 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan turun sebesar 0,413 satuan dengan asumsi nilai variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kepemimpinan (X3) adalah tetap.
4. Koefisien regresi (b3) sebesar 0,212 menunjukkan hubungan yang positif jika Kepemimpinan (X3) dinaikkan 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,212 satuan dengan asumsi nilai variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) adalah tetap. Begitu juga sebaliknya jika Kepemimpinan (X3) diturunkan 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan turun sebesar 0,212 satuan dengan asumsi nilai variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) adalah tetap.

IV KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Kesimpulan dari hasil Uji *t* mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja anggota *Polsek Lakarsantri* Surabaya yaitu berpengaruh signifikan secara parsial. Hal ini menandakan bahwa

- pentingnya dalam memotivasi setiap anggota dalam peningkatan kinerja agar tujuan bersama dapat tercapai.
2. Kesimpulan dari hasil Uji *T* mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja anggota *Polsek Lakarsantri* Surabaya yaitu berpengaruh signifikan secara parsial. Hal ini menandakan bahwa pentingnya dalam meningkatkan kedisiplinan pada setiap anggota agar kinerja anggota di *Polsek Lakarsantri* Surabaya lebih optimal dan efektif.
 3. Kesimpulan dari hasil Uji *T* mengenai pengaruh jiwa kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan terhadap kinerja anggota *Polsek Lakarsantri* Surabaya yaitu berpengaruh signifikan secara parsial. Hal ini menandakan bahwa pentingnya jiwa kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan agar dapat meninjau kinerja anggotanya.
 4. Kesimpulan dari hasil Uji *F* mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja anggota *Polsek Lakarsantri* Surabaya yaitu berpengaruh signifikan. Dimana hal ini menandakan secara keseluruhan bahwa ketiga faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja anggota *Polsek Lakarsantri* Surabaya.
 5. Faktor yang paling berpengaruh terhadap Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota *Polsek Lakarsantri* Surabaya adalah Motivasi Kerja. Sehingga ini menandakan bahwa para anggota *Polsek Lakarsantri* Surabaya membutuhkan peningkatan motivasi kerja agar kinerja yang dihasilkan juga meningkat dan optimal.

V DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, O. K., SUNDJOTO, S., & Rahayu, S. (2023). *Pengaruh pengembangan karir, pelatihan kerja, dan kompensasi terhadap semangat kerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama bangkalan*. Jurnal Manajemen Dewantara, 7(2), 120-135.
- Krisnawida, M., SUNDJOTO, S., & Rahayu, S. (2023). *Pengaruh lingkungan kerja, kualitas sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantor pelayanan pajak bangkalan*. Jurnal Manajemen Dewantara, 7(3), 62-79.
- Riyayah, R., Purwanto, P., & Rahayu, S. (2023). *pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan pt. sier. surabaya*. Jurnal Manajemen, 13(2), 36-44.
- Abdul Kholik Amirulloh Zein, Hady Siti Hadijah, 2018, *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Pasundan 1 Cimahi*, jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (Manper) Vol. 2 No. 1.
- Abdurrahmat Fathoni, 2016, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Adji Sigit Sutedjo, Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Inti Kebun Sejahtera* , jurnal BISMA (Bisnis dan Manajemen) E-ISSN 2549-7790 Vol. 5 No.2,UNESA.
- Alderfer, Clayton P. 2014. *An Empirical Test of a New Theory of Human Needs; Organizational Behavior and Human Performance*. Vol. 4. (Issue.2), page 142-175.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bagaskara, Bagus Ikhsan and Rahardja, Edy, 2018, *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT*.

- Cen Kurir Indonesia, Jakarta*), eprint Undergraduate thesis, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, UNDIP.
- Carlyle, Thomas. 2015. “*On Heroes, Hero-Worship, and the Heroes in History*” dalam Moh. Ali Aziz dkk (ed.), *Dakwah Pemberdayaan Masyarakat*, Yogyakarta: Pustaka Pesantren.
- Cicik Ratnasih, 2017, *Leadership Style, Discipline, Motivation And The Implications On Teachers’ performance*, International Journal of Human Capital Management (IJHCM) DOI : 10.21009 / IJHCM 011.010 E-ISSN : 2580-9164 Vol. 1 No. 1 (2017), Borobudur University, East Jakarta, Indonesia.
- Dwi Maimun Farid, Tri Palupi Robustin, Noer Aisyah Barlian, 2018, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Kaliwungu Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang*, Proceeding Vol. 1 No. 1 : Strategi Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi Era Revolusi Industri 4.0 STIE Widya Gama Lumajang.
- Elizabeth Boye Kuranchie-Mensah, Kwesi Amponsah-Tawiah, 2016, *Employee motivation and work performance: A comparative study of mining companies in Ghana*, Journal of Industrial Engineering and Management Vol. 9 No. 2 DOI : 10.3926/ jiem 1530.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Herzberg, 2011, *One More Time : How Do You Motivate Employee ?* Harvard Bisnis Review, Jakarta : Mc Graw Hill.
- Ignatius Jeffrey and Marta Herdian Dinata, 2016, *The effect of work motivation, work discipline, and competence on employee performance*, International Journal of Current Advanced Research Quality in Open Access Publishing, Impact Factor : 2016-5.995 ICV.61.97 ISSN : 2319.6475 (E).
- Jewell, L.N & Siegal, M. 2012. *Psikologi Industri/ Organisasi Modern*. Alih Bahasa: Pudjaatmaka, A.H & Meitasari. Jakarta: Penerbit Arcan.
- Katiandagho, Christian, Silvy L Mandey, dan Lisbeth Mananeke, 2014, *Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah SulutTenggo Manado*, Manado : Jurnal EMBA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Vol.2, No. 3, Tahun 2014, Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Kiruja EK, Elegwa Mukuru, 2013, *Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya* ,IJAME International Journal of Advances in Management and Economics ISSN : 2278-3369 Vol. 02 Issue 04 July-Aug 2013.
- Kuncoro, Mudrajad, 2013. *Metode Riset Untuk Ekonomi Dan Bisnis*, Jakarta : Erlangga.
- Lembaga Administrasi Negara RI. 2012, *Sistem administrasi negara RI*, jilid I edisi Ketiga. Jakarta : Gunung Agung

- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya. 2017, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung : Refika Aditama.
- Martinis Yamin dan Maisah. 2011. *Kepemimpinan Dan Manajemen Masa Depan*. Bogor: IPB Press
- McCall, M. and Lombardo, M., 2015. *Off the track: Why and how successful executives get derailed*, Greenboro, NC: Centre for Creative Leadership
- Miftah Thoha .2012. *Kepemimpinan dan Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers
- Moenir, 2012, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Munandar, Haris, Sitanggang, Sally, 2011, *Mengenal HAKI-Hak Kekayaan. Intelektual*, Jakarta, Erlangga.
- Nitisemito, 2014, *Manajemen Personalialia*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Noor, Juliansyah. 2013. *Metodologi Penelitian*. Kencana. Jakarta.
- Priyono, Marzuki, Yoyok Susatya, 2016, *Influence Of Motivation And Discipline On The Performance Of Employees* (Studies On, Cv Eastern Star Home In Surabaya), Global Business and Management Research An International Journal 5 (3) 212-220, Universitas Bina Darma, January 2016.
- Rivai. Veithzal , 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*,. Edisi ke 6, Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Santoso, Singgih, 2014, *Statistik Parametrik*, Jakarta ; Elex media Komputindo.
- Saydam, Gouzali, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2015. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta:Mandar Maju.
- Siagian, Sodang P. 2014. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono, 2015, *Statistik Nonparametris, untuk penelitian*, Bandung : Alfabeta
- Sujarweni, Wiratna. 2015. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru. Press.
- Sujianto, Agus Eko,. 2017. *Aplikasi Statistik Dengan SPSS*. Jakarta: Prestasi Pustaka
- Sujatmiko Steve, Moeljono Djoko santoso, 2012,*Challenge to Excellence*, Jakarta : PT. Alex Media Komputindo.
- Subkhi, Akhmad dan Mohammad Jauhar, 2014, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Prestasi Pustaka.
- Tannady, Hendy, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Expert.
- Trenggono Tri Widodo, Nanang Alamsyah, Chandyka Bagus Utomo, 2018, *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam*, jurnal Industri Kreatif (JIK) Vol. 2 No.1.
- Yamin, Sofyan dan Heri Kurniawan, 2014, *SPSS Complete*, Jakarta, Salemba Infotek
- Yosephin Intan Magani, Suzanna Josephine L.Tobing, 2018, *Relationship of The Discipline And Motivation On Performance Employees, 2018, Fundamental Management journal* Vol 3 No 1 : pISSN : 2540-9816 UKI.