
ANALISIS MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA PT PLN INDONESIA POWER

Dedy Putro Triyuwono¹, Sulastini², Syahrial Shaddiq³

Email : dedyputro11@gmail.com

Informasi	Abstract
Volume : 2	<i>This Study aims to: (1) knowing the work motivation that can encourage employee performance at PT PLN Indonesia Power UPDK Barito, (2) Knowing the work discipline that can encourage the performance of PT PLN Indonesia Power UPDK Barito. The method in this study used a qualitative descriptive method. Informants in the research conducted by the author is the Manager PT PLN Indonesia Power UPDK Barito. Data collection techniques used in this study were interviews, observation, and documentation. The results of this study show that the motivation and work discipline applied so far still running well and can be seen through an increase in employee performance. However, there is still a need for increased motivation and work discipline in order to obtain better results and employees can works perfectly as expected.</i>
Nomor : 5	
Bulan : Mei	
Tahun : 2025	
E-ISSN : 3062-9624	

Keywords : Motivation, Work Discipline and Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui motivasi kerja yang dapat mendorong kinerja pegawai pada PT PLN Indonesia Power UPDK Barito, (2) Mengetahui disiplin kerja yang dapat mendorong kinerja pegawai PT PLN Indonesia Power UPDK Barito. Metode pada penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Informan pada penelitian yang dilakukan penulis adalah Manager PT PLN Indonesia Power UPDK Barito. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi dan dokumentasi Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi dan disiplin kerja yang diterapkan selama ini masih berjalan baik dan dapat dilihat melalui adanya peningkatan dalam kinerja pegawai. Namun, masih ada perlu adanya peningkatan motivasi dan disiplin kerja agar dapat memperoleh hasil yang lebih baik lagi dan para pegawai dapat bekerja secara maksimal seperti yang diharapkan.

Kata Kunci : Motivasi kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.

A. PENDAHULUAN

Di era industri 4.0 ini, organisasi di tuntutan untuk selalu siap dalam menghadapi perubahan, tantangan maupun persaingan ditingkatkan dalam maupun luar negeri. Mampu

beradaptasi dengan era yang baru, menjadi tuntunan yang wajib pada era ini. Hal ini juga berlaku untuk Sumber Daya Manusia (SDM). Akan tetapi berdasarkan *global competitiveness* pada tahun 2019 *world economic forum* peringkat daya saing Indonesia berada pada tingkat 50 dari 141 negara, tertinggal dari Malaysia, Thailand dan juga Singapura yang masih menduduki peringkat pertama (Herdaru Purnomo, 2019).

Keberhasilan sebuah perusahaan tentunya tidak terlepas dari peran manajemen sumber daya manusianya. Ketatnya persaingan antar perusahaan dalam berbagai hal terutama persaingan antar SDM nya juga merupakan poin penting yang harus diperhatikan secara ketat oleh setiap perusahaan. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang baik akan berhasil dalam pangsa pasar yang dibidiknya. Hal ini berimbas pada tuntutan terhadap sumber daya manusia yang diharapkan mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi-potensi dalam dirinya semakin berkembang. Oleh sebab itu, SDM yang diperlukan saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan teknologi yang terjadi, terlebih lagi pada era digital seperti sekarang ini dimana pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses pengelolaan dan penanganan berbabagi masalah pada ruang lingkup pegawai dari tingkat terendah sampai tertinggi untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditemukan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan (Wilson, 2018).

Motivasi untuk bekerja sendiri sangatlah penting dalam pengaruhnya terhadap produktivitas perusahaan. Hal ini disebabkan karena motivasi dapat mendorong gairah kerja para karyawan agar mau bekerja keras dan memberikan semua kemampuan serta keterampilannya dalam mewujudkan tujuan dan goals perusahaan. Tanpa adanya motivasi, maka tujuan perusahaan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai dan akan berdampak buruk terhadap perusahaan itu sendiri. Aza & Shafighi, (2013:2) menyatakan bahwa satu alasan kesuksesan karyawan dan organisasi adalah karena adanya faktor motivasi yang tinggi dan konsep motivasi yang digunakan untuk menjelaskan kemampuan dan kesempatan bekerja.

Selain motivasi, disiplin juga memiliki peranan yang penting. Disiplin menunjukkan sikap kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan, menurut Hartatik (2014) disiplin adalah suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Disiplin kerja sikap dasar seorang karyawan untuk melakukan dan mentaati peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan. Setiap perusahaan yang memiliki karyawan yang bekerja dengan baik dapat diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab mereka secara efektif dan efisien serta tepat waktu. Efektif adalah suatu pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik, sedangkan efisien adalah suatu usaha pengorbanan untuk mendapatkan hasil yang diinginkan.

Dalam melaksanakan aturan-aturan yang sudah ditentukan oleh suatu dalam organisasi, yang dimaksudkan agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar. Penahan diri yang dimaksud adalah untuk melakukan perbuatan menyimpang dari peraturan. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh tenaga kerja atau sumber daya manusianya tetapi harus bisa mengendalikan organisasi yang ada (Setiawan, 2013). Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan perusahaan untuk dapat bertahan bersaing dalam suatu lingkungan bisnis yang berkualitas. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tugas manajemen untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja didalamnya sumber daya manusia. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengannya.

Definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Supaya organisasi berfungsi secara efektif orang-orangnya mestilah dibujuk/dipikat agar masuk dan bertahan didalam organisasi, mereka harus memberikan kontribusi spontan dan perilaku inovatif yang berbeda diluar tugas formal mereka. PT PLN Indonesia Power UPPK Barito merupakan salah satu BUMN bergerak di bidang pemeliharaan dan pengoperasian pembangkit tenaga listrik. Salah satunya yakni unit layanan pembangkit yang berada di bawah UPPK Barito, yaitu ULPLTD/G (Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel dan Gas) Trisakti.

Pada saat penulis melakukan observasi dibidang Sumber Daya Manusia yang ada di PT PLN Indonesia Power UPPK Barito, penulis menemukan hal yang menarik pada pengelolaan

Sumber Daya Manusia yang ada. Berdasarkan pengamatan, beberapa pegawai dapat melakukan pekerjaan di bidang lain dengan maksimal, namun ada pula pegawai yang melaksanakannya kurang maksimal. Hal tersebut menimbulkan pemikiran untuk menganalisis motivasi dan disiplin kerja meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian mengenai “Analisis Motivasi dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada PT PLN Indonesia Power UPDK Barito”.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik suatu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lainnya. Jenis penelitian ini dilakukan dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Penggunaan metode dan pendekatan ini sesuai dengan tujuan pokok penelitian yaitu untuk mengkaji, mendiskripsikan, menganalisis data, dan informasi sesuai kebutuhan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data dari Hasil penelitian didapatkan melalui wawancara mendalam yang dilakukan oleh peneliti pada perusahaan PT. PLN Indonesia Power UPDK Barito. Pada penelitian deskriptif kualitatif ini peneliti dituntut mengidentifikasi, menjelaskan, menggambarkan dan menggali data berdasarkan fakta-fakta yang ditemukan dilapangan yang berdasarkan dengan hasil wawancara mendalam, observasi langsung, serta dokumentasi dilokasi penelitian.

Motivasi

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh penulis kepada para informan mengenai motivasi kerja pegawai PT PLN Indonesia Power UPDK Barito seluruh informan menyatakan bahwa para pegawai sudah memiliki motivasi kerja yang baik dapat dilihat dari indikator yang menjadi alat pengukur. Para pegawai PT PLN Indonesia Power UPDK Barito sudah mendapatkan gaji yang cukup untuk digunakan kebutuhan sehari-hari dan kebutuhan lainnya. Dalam menjamin keselamatan bekerja PT PLN Indonesia Power UPDK Barito sudah terdaftar dengan Badan Ketenagakerjaan Jaminan Sosial (BPJS) yang memiliki jaminan kematian, jaminan kecelakaan, jaminan hari tua, jaminan pensiun, sehingga jangan khawatir keluar dana yang harus dikeluarkan terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. Para pegawai juga merasa bekerja dengan baik dan merasa nyaman selama bekerja di PT PLN Indonesia Power

UPDK Barito, hal ini terjadi karena adanya interaksi yang baik dan kerja sama yang baik antara pegawai dan atasan. Pihak yang lain juga selalu mengapresiasi seluruh kerja keras yang telah dilakukan oleh para pegawai terbukti dengan adanya bonus yang didapatkan apabila target mencapai, bonus yang didapatkan setiap bulan dibayarkan sekaligus dengan gaji karyawan. Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja para pegawai PT PLN Indonesia Power UPDK Barito mendukung peningkatan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin Kerja

Merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. seorang pegawai yang memiliki disiplin yang baik akan memiliki kinerja yang baik. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan para informan mengenai disiplin kerja pegawai PT PLN Indonesia Power UPDK Barito, seluruh informan menyatakan bahwa pegawai sudah menerapkan disiplin kerja yang baik. Namun masih ada tentu kekurangan dan perlu diperbaiki untuk kedepannya hal ini dapat dilihat dari penerapan disiplin kerja yang telah diterapkan di perusahaan. Namun masih adanya pegawai yang belum mentaati peraturan tersebut. Terbukti dari beberapa indikator yang menjadi dasar pertanyaan dalam wawancara masih ditemukan pelanggaran dalam hal ini kehadiran, dimana pegawai masih ada yang melakukan kesalahan seperti keterlambatan. Meskipun sanksi yang telah diterapkan sudah jelas, dan masih saja ada pegawai yang melanggar. Selain itu pada indikator kehadiran pihak pegawai PT PLN Indonesia Power UPDK Barito harus lebih memperketat dalam pemberian ijin tidak masuk kerja kepada pegawai, agar para pegawai pegawai lebih rajin dalam masalah kehadiran. Terlepas dari semua itu, pegawai PT PLN Indonesia Power UPDK Barito dalam melakukan pekerjaannya telah menerapkan disiplin kerja yang baik. Hal ini dapat dilihat dari sudah terpenuhinya indikator-indikator dalam menilai kedisiplinan pegawai tersebut diantaranya, ketaatan pada standrt kerja yang telah diterapkan para pegawai dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat memenuhi standar yang diterapkan oleh pihak manajemen perusahaan, kemudian tingkat kewaspadaan yang tinggi yang juga telah ditetapkan dengan baik. Para pegawai harus memiliki fokus dan teliti yang tinggi sehingga dapat meminimalisir kesalahan. Kemudia para pegawai PT PLN Indonesia Power UPDK Barito sudah menjadi pegawai yang disiplin dan sopan terhadap perusahaan.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hal yang penting dalam proses memajukan perusahaan atau organisasi. Kinerja yang baik tidak dapat didapatkan instan, tetapi banyak faktor yang

mempengaruhinya diantaranya motivasi kerja dan disiplin kerja. pada kinerja pegawai indikator yang digunakan dalam mengukur hasil kinerja adalah kualitas kerja yang mengukur seberapa baik seorang pegawai dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang diberikan, kuantitas kerja yang mengukur seberapa lama seorang pegawai dalam bekerja satu hari dan juga mengenai kecepatan bekerja, pelaksanaan tugas dapat diukur dimana seorang pegawai melakukan tugas yang diberikan dengan akurat dan tanpa kesalahan, tanggung jawab dapat diukur dengan melihat seseorang pegawai sadar akan kewajiban dalam melaksanakan tugas yang diberikan pada PT PLN Indonesia Power UPDK Barito. Berdasarkan indikator-indikator kualitas kerja yang baik dan dapat dilihat dalam penerapan disiplin kerja kepada pegawai, dimana para pegawai sudah mematuhi peraturan kerja dan standar dengan baik meskipun masalah kehadiran dan keterlambatan masih menjadi masalah bagi pegawai, tentunya pihak pegawai harus memiliki strategi untuk mengurangi masalah kehadiran dan keterlambatan. Namun pegawai biasanya memiliki alasan kuat mengapa tidak masuk kerja, bisa dikarenakan lagi sakit ataupun memiliki acara penting yang harus dihadiri. Pihak perusahaan akan mengizinkan pegawai tersebut.

Pada indikator selanjutnya kuantitas kerja dimana dapat dilihat berapa lama seorang pegawai PT PLN Indonesia Power UPDK Barito seberapa lama pegawai dapat bekerja selama satu hari. Dalam hal ini para pegawai PT PLN Indonesia Power UPDK Barito bekerja dari pukul 08.00-17.00 Wita. Pada indikator selanjutnya pelaksanaan tugas yang dapat dilihat dari kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan akurat dan tidak ada kesalahan. Pada pelaksanaan tugas pegawai sudah dapat bekerja dengan baik meskipun ditemukan beberapa kekurangan dimana para pegawai pernah ditemukan salah dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Pada indikator selanjutnya adalah tanggung jawab pada saat bekerja, para pegawai PT PLN Indonesia Power UPDK Barito sudah mengetahui apa-apa saja yang menjadi kewajiban saat bekerja. Selain itu para pegawai sudah memiliki tanggung jawab kepada diri sendiri dan kepada perusahaan untuk melakukan semua pekerjaan. Maka dapat disimpulkan melalui hasil informan yang telah diwawancarai oleh penulis, mereka menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki para pegawai dalam bekerja dikarenakan peraturan yang mengikat dan harus dilaksanakan oleh para pegawai. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Hartatik (2014) Disiplin adalah suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan senang hati.

Motivasi kerja juga memiliki peran tersendiri dalam meningkatkan kinerja pegawai hal ini diakibatkan adanya dorongan dalam diri para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan untuk mendapatkan hal-hal yang dibutuhkan oleh para pegawai, contohnya seperti pencapaian target yang dilakukan oleh para pegawai PT PLN Indonesia Power UPDK Barito dan akan mendapatkan bonus, hal ini pasti membuat para pegawai menjadi lebih semangat dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan teori dikemukakan, Rivai (dalam Khadarisman, 2013:276) mengemukakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan individu. Dimana para pegawai sudah memiliki hal-hal yang mendorong dari dalam diri sendiri untuk bekerja dan mencapai tujuan PT PLN Indonesia Power UPDK Barito. Merupakan suatu usaha yang harus dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat memanfaatkan waktu bekerja dengan baik sesuai dengan peraturan perusahaan. Agar pegawai dapat menerapkan disiplin kerja yang sesuai dengan standar disiplin perusahaan, maka diperlukan motivasi dari perusahaan, motivasi merupakan suatu bentuk kekuatan yang dimiliki pegawai yang bersifat terarah demi mencapai suatu tujuan tertentu. Maka perpaduan motivasi dan disiplin kerja, diharapkan pegawai mampu mengarahkan segala potensi yang dimiliki untuk memaksimalkan kinerja di perusahaan.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dari proses penelitian mengenai motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai PT PLN Indonesia Power UPDK Barito, menghasilkan kesimpulan sebagai berikut :

Pemberian Motivasi oleh PT PLN Indonesia Power UPDK Barito sangatlah berperan terhadap pegawai untuk menunjang kinerjanya. Beberapa cara untuk meningkatkan kemampuan kinerja pegawai adalah dengan cara melakukan pelatihan sesuai bidangnya, penambahan wawasan seperti mengadakan pertemuan intensif secara rutin dalam pengarahan tentang bagaimana program kerja yang dijalankan serta pemberian gaji yang sepadan, dengan kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai. Dengan adanya kemampuan kinerja yang baik maka dapat meningkatkan citra perusahaan. Adapun beberapa cara memaknai kinerja pegawai apakah sudah baik atau belum yaitu berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan oleh PT PLN Indonesia Power UPDK Barito. Sebagai hasilnya bahwa pegawai tersebut masuk dalam tingkatan kinerja tertentu sehingga dapat dinilai dari beberapa aspek tertentu sebagai berikut : efektivitas, efisiensi dan keamanan. Sehingga penyesuaian pekerjaan juga harus diperhatikan dalam perusahaan karena

penyesuaian pekerjaan sangatlah penting bagi para pegawai untuk dapat menjalin hubungan yang baik dengan lingkungan disekitar pekerjaan. Karena lingkungan bisa menjadi nilai-nilai yang bisa digunakan oleh seorang pegawai untuk mencapai suatu keberhasilan.

Adapun beberapa saran yang didapat dari proses penelitian yang dilakukan yaitu:

PT PLN Indonesia Power UPGK Barito harus memiliki peran penting dalam memotivasi pegawai disaat pegawai terlihat mengalami penurunan motivasi dalam bekerja atau mulai kurang memiliki semangat maka perlunya perusahaan membuat kegiatan yang membangun semangat pegawai lagi dengan aktivitas secara bersama-sama yang menyenangkan sehingga menumbuhkan kekompakan pada pegawai. PT PLN Indonesia Power UPGK Barito disarankan untuk memperketat aturan yang ada bagi pegawai, diakarenakan masih terdapat pegawai yang melanggar peraturan-peraturan perusahaan yang sudah ditentukan seperti keterlambatan dan ketidakhadiran, maka pegawai harus lebih disiplin agar pekerjaan mereka juga memberikan manfaat untuk diri mereka, masyarakat serta perusahaan.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Setiawan A. 2013. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang". *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 1, No 4
- Mangkunegara A P. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Azar dan Shafighi. 2013. *The Effect of Work Motivation on Employees Job Performance*. Volume 3.
- Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. 2017. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Farida U. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: umpo press.
- Roswani E. 2018. Analisis Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia Witel Makassar. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis : Universitas Muhammadiyah Makassar*
- Hartatik, I P. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana
- Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

- Herawati, H., & Ermawati, D. 2020. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Bagian Produksi PT. Tae Jong Indonesia). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 20.
- Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Manatap, S. 2015. Analisis Hubungan Fungsi Acquiring Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Terhadap Organizational Design (OD) Studi Kualitatif pada Kasus PT. Cahaya Andhika Tamara (PT. CAT). Fakultas Ekonomi: Universitas Kristen Indonesia
- Cahyani F D, 2020. Analisis Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Kridatama, Sebamban.
- Venerando P S.R. 2019. Analisis Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur Subdivisi Properti dan Aneka Usaha. *Administrasi Bisnis :STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya*
- Theodora O. 2015. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sejahtera Motor Gemilang Surabaya, Vol.3 No.2
- Huzaifi A, 2021. Analisis Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Toko Hj Dayah
- Pujiwidodo, D. 2016. PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIKI PALEMBANG. III(2),
- Herdaru P. (2019). Ini “Kesalahan” Dalam Lapkeu Garuda Versi Institut Akuntan. CNBC Indonesia. <https://www.cnbcindonesia.com/Market/20190621202931-17-79991/Ini-Kesalahan-Dalam-Lapkeu-Garuda-Versi-Institut-Akuntan>
- Risal M. 2021. Analisis Motivasi Kerja dalam Mendorong Kinerja Karyawan Koperasi Akar Tani pada Sentra Pengolahan Kopi Banyorang Kabupaten Bantaeng. Fakultas Ekonomi dan Bisnis : Universitas Muhammadiyah Makassar
- Sinambela, L. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sopiah & Etta. 2018:325. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: C. V Andi Offset.
- Robbins S. 2015. *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Eri S. 2019. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2, 952–962.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

- Tampi, B. J. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). Jurnal "Acta Diurna" Volume III. No.4., III(4), 1-20.
- Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1964 Nomor 93, Sekretariat Negara, Jakarta)
- Widodo, S E. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Wilson, B. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. In Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.