



JURNAL MANAJEMEN

Terbit online : <http://jurnalfe.ustjogja.ac.id>



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KARAKTERISTIK PEKERJAAN (STUDY KASUS DI POLITEKNIK API YOGYAKARTA)

Erwin Budi Setyawan

Perhotelan, Politeknik API Yogyakarta
Email: erwin@poltekapi.ac.id

Informasi Naskah	Abstrak
Diterima: 1 Juni 2020 Revisi: 18 Juni Terbit: 30 Juni 2020 Keywords: Discipline, Motivation, Job Characteristics	This study aims to determine how much influence the work discipline and motivation have on the work characteristics of employees at the Politeknik API Yogyakarta, where the subjects sampled in this study are all employees at the Politeknik API Yogyakarta. To get and gather information using questions (questionnaire) to all respondents. The method of data analysis uses descriptive statistical analysis, statistical analysis uses inferential statistics using multiple regression models. Then to find out the relationship between the variables used correlation coefficient, while to determine the effect of using partial tests (T test) and simultaneous tests (F test). From the results of the analysis obtained the results of the partial test (T test) that there is no influence between work discipline (X1) with job characteristics (Y), and also there is an influence between the Motivation variable (X2) on job characteristics (Y). Then from the results of the simultaneous test (F test), the results are obtained that there is no significant effect between the variables of work discipline (X1) and motivation variables (X2) on job characteristics (Y).

PENDALUHUAN

Dunia kerja dewasa ini mengalami perkembangan yang semakin pesat dan berubah-ubah yang menuntut perusahaan untuk memperkuat kinerja organisasinya, agar dapat menghadapi persaingan yang semakin ketat. Menurut Srivastra dan Misra (2012). Beberapa perusahaan memberikan perhatian yang lebih kepada karyawannya dan mempertimbangkan mereka sebagai asset perusahaan yang sangat penting. Menurut Mathis dan Jackson (2011: 113) di sebagian besar organisasi, kinerja para karyawan individu merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Karena melalui sumber daya manusia, sumber daya yang lain dapat berfungsi dengan maksimal.

Menurut Mangkunegara (2013) Dalam menghadapi era globalisasi, sumber daya manusia memiliki andil besar dalam menentukan suatu organisasi kemajuan suatu organisasi. Manajemen kepegawaian menjadi sangat penting bagi organisasi dalam rangka mengelola, mengatur dan

memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi (Istiqomah, SN., & Suhartini., 2015)

Untuk persaingan secara kompetitif dalam era globalisasi ini, maka organisasi membutuhkan karyawan yang cakap dan berkualitas yang dapat memberikan dukungan bagi lembaga untuk mencapai tujuan organisasi, serta memiliki sikap mental yang baik, memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga dapat memanfaatkan dan mengendalikan sumber daya lainnya. Semangat kerja yang tinggi juga tercermin pula dalam motivasi kerja yang berarti mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan suatu tujuan dalam organisasi. Mengingat kedudukan karyawan dalam organisasi/ lembaga sangatlah penting, maka karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi sehingga tujuan organisasi dapat akan tercapai. Dalam kegiatan di organisasi/ lembaga, seringkali pihak manajemen menemukan kesulitan dalam mengatur para karyawan. Permasalahan ini mencakup bagaimana mengoptimalkan motivasi kerja dan disiplin kerja yang tinggi, yang tentunya dapat menegaruhi produktivitas kerja karyawan. (Roni Faslan., 2013).

Dalam rangka untuk menghadapi persaingan di era globalisasi tersebut maka lembaga/ organisasi perlu memberikan stimulasi bagi karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Dalam hal ini, organisasi perlu mengetahui motivasi karyawan untuk dapat memberikan stimulan yang tepat. Orang dengan karakteristik pribadi yang berbeda memiliki perbedaan kebutuhan dan keinginan serta menunjukkan variasi yang beragam untuk memenuhi kebutuhannya. Yang berarti terdapat perbedaan antara motivasi orang yang satu dengan orang yang lain. Beberapa faktor karakteristik pribadi yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan antara lain, gender, usia, pendidikan, status pernikahan, masa kerja

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2014) menyatakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Menurut Sutrisno (2009) Disiplin kerja adalah sikap, tindakan, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu disiplin kerja diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keterlambatan, penyimpangan, atau kelalaian yang menyebabkan terjadinya pemborosan dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Hasibuan dalam Barnawi (2012:112) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Mina Sari, Herman Sjaharuddin, N.R., 2010)

Menurut Terry dalam (Tohardi, 2002) bahwa disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Sedangkan menurut Siagian (2002) dalam Sutrisno (2009:86) disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan (Suzanto, B., & Fitriyanti d., 2014).

Disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi untuk menciptakan produktivitas dan apresiasi kerja yang tinggi dimana setiap pegawai selalu mempengaruhi hasil prestasi kerja. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya serta standar yang harus dipenuhi (Ferisca Nurwidyanti, Marnis, m., 2015).

Motivasi Kerja

Menurut McClelland, dalam Anwar Prabu (2011:94) Motivasi merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal. Menurut Veizthal Rivai (2011:837) Motivasi merangkai sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Hasibuan (2005:143) Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka

mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. (Zahari, M., 2014). Motivasi adalah suatu proses untuk menggiatkan motif-motif menjadi perbuatan tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan pencapaian tujuan (Drs Moh. Uzer usman: 2000).

Motivasi merupakan keinginan, hasrat motor penggerak dalam diri manusia, motivasi berhubungan dengan faktor psikologis manusia yang mencerminkan antara sikap, kebutuhan, dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia sedangkan daya dorong yang diluar diri seseorang ditimbulkan oleh pimpinan (Hapid, A. R. S, 2014)

Menurut Samsudin (2009), motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melakukan sesuatu yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2009), motivasi adalah kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Menurut Wukir (2013), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam berusaha mencapai tujuan (Achmad, Akmal, Umar B., 2018)

Karakteristik Pekerjaan

Setiap pekerjaan mempunyai karakteristik atau aspek-aspek tertentu yang menyertai individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Aspek-aspek tersebut dapat membuat individu bekerja dengan baik atau malah sebaliknya. Mangkuprawira mendefinisikan karakteristik pekerjaan sebagai identifikasi dari berbagai macam dimensi yang terkandung dalam suatu rancangan pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi dan kepuasan karyawan (2003). Spector (2008) menyatakan bahwa “ *Job characteristics refer to the content and nature of job tasks*” (hlm. 231). Maksud pernyataan tersebut yaitu karakteristik pekerjaan mengacu pada isi dan sifat dasar dari tugas pekerjaan. Karakteristik pekerjaan yang terdapat dalam rancangan suatu pekerjaan dapat menimbulkan kepuasan kerja. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Gomes (mengutip Hackman & Oldham, 1980) bahwa seseorang akan mengalami motivasi kerja internal yang tinggi, kepuasan yang terus-menerus berkembang, kepuasan kerja secara umum, serta efektivitas kerja apabila seseorang mengalami sendiri pekerjaannya dengan penuh berarti, dimana mereka merasa bertanggung jawab atas kuantitas dan kualitas yang dihasilkan, serta apabila mereka mengetahui hasil kerjanya (2003:196).

Menurut Luthans (2006), aspek-aspek karakteristik pekerjaan yaitu macam-macam kemampuan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik. Sedangkan menurut Firman (mengutip Ting, 1997) karakteristik pekerjaan dapat ditunjukkan dengan kepuasan upah dan pertumbuhan karir, kejelasan tugas, penggunaan keahlian (skill), dan signifikansi tugas (2011:165). Berdasarkan beberapa pendapat ahli, maka dapat disimpulkan bahwa individu menyukai pekerjaannya atau tidak ditentukan oleh aspek-aspek yang terkandung didalamnya seperti bagaimana tingkat kedisiplinan dalam melaksanakan pekerjaan serta bagaimana motivasi dapat memberikan dorongan terhadap karakteristik pekerjaan agar lebih efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Populasi sasaran yang akan diteliti adalah seluruh karyawan pada Politeknik API Yogyakarta Yang berjumlah 34 Orang.

Penelitian ini dilaksanakan menggunakan metode penelitian survei. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi secara parsial maupun secara simultan terhadap karyawan di Politeknik API Yogyakarta

Dalam penelitian ini variabel bebas (independent) adalah disiplin kerja (X1), dan motivasi (X2), sedangkan variabel terikat (Dependent) adalah karakteristik pekerjaan (Y)

a. Variabel Disiplin kerja

Yang dimaksud disiplin kerja adalah ketaatan pegawai dengan terhadap segala peraturan, ketentuan dan norma yang berlaku dalam organisasi perusahaan. Indikator disiplin yaitu : 1) pemenuhan waktu kerja; 2) pelaksanaan tugas; 3) pelaksanaan tata tertip ; 4) pengendalian diri.

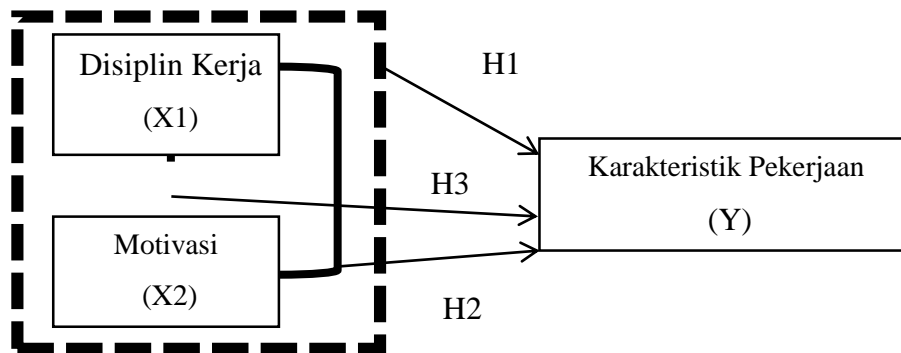
b. Variabel Motivasi

Variabel motivasi dalam penelitian ini adalah hal-hal yang mampu membangkitkan gairah kerja karyawan, sehingga karyawan mau bekerja dengan giat untuk melaksanakan tugasnya. Indikator motivasi yaitu : 1) nilai pekerjaan bagi karyawan; 2) tingkat kepuasan; 3) hubungan kerja yang baik; 4) pengembangan diri.

c. Variabel Karakteristik Pekerjaan

Yang dimaksud karakteristik karyawan adalah hal-hal yang mengacu pada , isi, sifat dasar dari tugas yang dikerjakan, serta kepuasan terhadap pekerjaan yang telah ditetapkan

Kerangka pemikiran penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Model pengaruh Antara Variabel Bebas (X1 dan X2) dengan Variabel Terikat (Y)

Intrumen penelitian atau alat pengumpulan data adalah kuisioner dan pedoman observasi yang dirancang berdasarkan operasional variabel. Supaya penyusun intrumen lebih sistematis dan mudah untuk dikontrol, dikoreksi, dan dikonsultasikan, maka sebelum instrument disusun menjadi item-item instrument maka perlu dibuat kisi-kisi instrument seperti : 1) disiplin kerja , 2) motivasi , 3) karakteristik pekerjaan

Untuk memastikan kesungguhan dan kepercayaan terhadap data yang telah dikumpulkan, maka dilakukan pengujian yaitu :

a. Uji Validitas

Pada pengujian validitas menggunakan korelasi masing-masing pertanyaan dalam kuisioner dengan skor total kuisioner jika korelasi 95% maka pertanyaan dianggap valid.

b. Uji Reliabilitas

Dilakukan dengan internal consistency dengan teknik alpha, yang kemudian dicari korelasinya. Jika alpha lebih besar dari 0,7 maka istrumen di nyatakan reliabel.

Untuk menganalisis data menggunakan analisis deskriptif dan statistik inferensial. Untuk menguji hopotesis pertama dan kedua menggunakan uji T (Ttes) dan untuk menguji hipotesis ketiga digunakan uji F (F tes).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

a) Uji Validitas Disiplin kerja (X1)

Variabel disiplin kerja terdiri dari 15 item pertanyaan, berdasarkan hasil uji validitas hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Butir	Nilai r (Correlation)	Nilai Sig	Ket
X1.1	0,579	0,000	Valid
X1.2	0,445	0,008	Valid
X1.3	0,502	0,003	Valid
X1.4	0,340	0,049	Valid
X1.5	0,145	0,412	Tidak Valid
X1.6	0,337	0,052	Tidak Valid
X1.7	0,562	0,001	Valid
X1.8	0,650	0,000	Valid
X1.9	0,543	0,001	Valid
X1.10	0,720	0,000	Valid
X1.11	0,704	0,000	Valid
X1.12	0,517	0,002	Valid
X1.13	0,448	0,008	Valid
X1.14	0,709	0,000	Valid
X1.15	0,361	0,036	Valid

Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa pada butir 5 dan butir 4 tidak valid, pertanyaan dari variabel disiplin kerja dinyatakan bahwa nilai r^{hitung} butir 5 dan 6 < dari nilai r^{tabel} 0,338

b) Uji Validitas Motivasi (X2)

Variabel motivasi terdiri dari 15 pertanyaan, berdasarkan hasil uji validitas hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Variabel Motivasi (X2)

Butir	Nilai r (Correlation)	Nilai Sig	Ket
X2.1	0,483	0,004	Valid
X2.2	0,652	0,000	Valid
X2.3	0,535	0,001	Valid
X2.4	-0,008	0,964	Tidak Valid
X2.5	0,364	0,034	Valid
X2.6	0,392	0,022	Valid
X2.7	0,476	0,004	Valid
X2.8	0,620	0,000	Valid
X2.9	0,493	0,003	Valid
X2.10	0,324	0,061	Tidak Valid
X2.11	0,484	0,004	Valid
X2.12	0,677	0,000	Valid
X2.13	0,652	0,000	Valid
X2.14	0,535	0,001	Valid
X2.15	0,376	0,028	Valid

Berdasarkan dari data tabel 2 diperoleh hasil yaitu pada butir pertanyaan 4 dan butir pertanyaan 10 adalah tidak valid karena nilai $r^{\text{hitung}} < \text{dari nilai } r^{\text{tabel}} 0,338$

c) Uji Validitas Karakteristik Pekerjaan (Y)

Variabel karakteristik pekerjaan terdiri dari 8 pertanyaan, berdasarkan hasil uji validitas hasilnya sebagai berikut:

Tabel 3 . Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik Pekerjaan (Y)

Butir	Nilai r (Correlation)	Nilai Sig	Ket
Y1	0,806	0,000	Valid
Y2	0,624	0,000	Valid
Y3	0,625	0,000	Valid
Y4	0,624	0,000	Valid
Y5	0,539	0,001	Valid
Y6	0,594	0,000	Valid
Y7	0,385	0,024	Valid
Y8	0,627	0,000	Valid

Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dari variabel karakteristik pekerjaan dinyatakan valid karena semua butir mempunyai korelasi dengan taraf signifikan < 0.05 dan $r^{\text{hitung}} > r^{\text{tabel}} 0,338$

Uji Reliabilitas

Uji realibilitas dilakukan dengan menggunakan Alpa Cronbach. Hasil uji reabilitas Alpa Cronbach yang didapat ntuk masing-masing variabel ditunjukkan dalam tabel 4

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Ket
Disiplin Kerja (X1)	0,796	Reliabel
Motivasi (X2)	0,743	Reliabel
Karakteristik Pekerjaan (Y1)	0,752	Reliabel

Dari tabel diatas bahwa pada ketiga variabel itu disiplin kerja (X1), motivasi (X2), karakteristik pekerjaan (Y) Alpha Cronbach menunjukkan nilai lebih dari 0,7 sehingga dikatakan bahwa intstrumen yang digunakan di dalam penelitian memiliki reliabilitas yang baik. Dari hasil uji validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner sudah layak untuk digunakan sebagai instrument penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil pengujian regresi linier berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	13.969	7.567		1.846
	DISIPLIN KERJA (X1)	.156	.100	.261	1.564
	MOTIVASI (X2)	.164	.110	.249	1.788

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	13.969	7.567		1.846
	DISIPLIN KERJA (X1)	.156	.100	.261	1.564
	MOTIVASI (X2)	.164	.110	.249	1.788

a. Dependent Variable: KARAKTERISTIK PEKERJAAN (Y)

Berdasarkan tabel 5 diatas coefficients maka dapat diperoleh persamaan regresi yaitu:

$$Y = 13,9569 + 0,156 X1 + 0,164 X1$$

Dari persamaan regresi linier berganda dalam tabel di atas dapat di ketahui bahwa 1) Kostanta a = 13,969 artinya jika skor variabel disiplin , motivasi konstan atau 0, maka skor karakteristik pekerjaan nilainya 13,969 Nilai koefisien regresi disiplin kerja (b1), yang bertanda positif (0,156) menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara disiplin kerja dengan karakteristik pekerjaan . artinya ika disiplin kerja meningkat maka karakteristik pekerjaan juga akan meningkat. Nilai koefisien regresi motivasi (b2) yang bertanda positif (0,164) menunjukkan adanya pengaruh positif anatar motivasi dengan karakteristik pekerjaan. Artinya motivasi ng baik akan meningkatkan karakteristik pekerjaan menjadi lebih baik juga.

Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^b					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	91.604	2	45.802	2.487
	Residual	571.014	31	18.420	
	Total	662.618	33		

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI (X2), DISIPLIN KERJA (X1)

b. Dependent Variable: KARAKTERISTIK PEKERJAAN (Y)

Dari hasil tabel 6 diperoleh hasil bahwa nilai F-hitung adalah 2,487 dengan nilai signifikan sebesar 0,100, dengan nilai f-hitung>f-tabel dengan tingkat signifikan 0,100 > 0,05 maka H0 diterima dan Ha ditolak berarti variabel-variabel disiplin kerja dan motivasi tidak berpengaruh secara simultan terhadap karakteristik pekerjaan

Uji T

Tabel 7 Hasil nilai uji t

Variabel	T-hitung	T-tabel	Sig	Keterangan
Disiplin kerja	1,564	1,693	0,128	Tidak Signifikan
Motivasi	1,788	1,693	0,047	Signifikan

Dari tabel diatas dapat diperoleh hasil t-hitung masing-masing variabel adalah :

Variabel disiplin kerja t- hitung lebih besar dari t- tabel (1,564< 1,693) dengan porbalitas (0,128) lebih besar dari taraf signifikan 0,05 dengan demikian H0 di terima dan Ha ditolak, artinya variabel disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap karakteristik pekerjaan dan variabel motivasi t-hitung lebih besar dari t- tabel (1,788 > 1,93) dengan Ho diterima dan Ha ditolak, artinya variabel motivasi berpengaruh yang signifikan terdapat karakteristik pekerjaan.

Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Analisis Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.372 ^a	.138	.083	4.29183
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI (X2), DISIPLIN KERJA (X1)				

Dari hasil perhitungan diatas didapatkan hasil yaitu nilai besarnya koefisien determinasi adalah 0,083 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen (disiplin kerja, motivasi) terhadap variabel dependen (karakteristik pekerjaan) adalah 8,3% sedangkan 91,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya seperti kepemimpinan dan kepuasan kerja.

PENUTUP

Dari hasil analisis data maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan regresi

$$Y = 13,9569 + 0,156 X_1 + 0,164 X_2$$
2. Variabel disiplin kerja dan motivasi tuidak berpengaruh secara simultan terhadap karakteristik pekerjaan dengan tingkat signifikan $0,100 > 0,005$ dima H_0 diterima dan H_a ditolak
3. dan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap karakteristik pekerjaan dimana t -hitung lebih kecil dari t -tabel ($1,564 > 1,93$)
4. Variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap karakteristik pekerjaan diman nilai T -hitung $> t$ -tabel ($1,788 > 1,193$)
5. Variabel motivasi berpengaruh dominan terhadap karakteristik pekerjaan di Politeknik API Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis metode stepwise dengan nilai 0,083 atau 8,3% berpengaruh terhadap karakteristik pekerjaan dan 97,1 % di pengaruhi oleh variabel lainnya .

Berdasarkan pada kesimpulan diberikan saran berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia (SDM) di Politeknik API Yogyakarta yaitu :

1. Disiplin kerja perlu untuk di tingkatkan, baik itu dalam melaksanakan tugas, pengendalian diri karyawan dan faktor-faktor lainnya agar karakteristik pekerjaan yang akan dilaksanakan berjalan sebagaimana dengan aturan pekerjaan yang telah dibuat perusahaan. Dengan disiplin kerja yang tinggi dan baik maka akan terjadi peningkatan mutu karakteristik pekerjaan dalam suatu organisasi.
2. Memotivasi karyawan dalam usaha untuk meningkatkan karakteristik pekerjaan yang lebih baik dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan, maka dapat dilakukan pendekatan melalui pemberian penghargaan terhadap karyawan yang memiliki karakteristik pekerjaan yang baik, melakukan pembinaan hubungan yang baik diantara karyawan, serta memberikan pengarahan dalam pelaksanaan tugas.
3. Karakteristik pekerjaan yang baik dan semakin meningkat dapat membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan lebih terarah dan berkesinambungan.

REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi.2002. Prosedur Penelitian. Rineka Cipta: Jakarta
- Azis, M.A (2016). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dalam lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja bpada pegawai pukesmas kecamatan Balapulang pabupaten Tegal]. Jurnal Multiplier, 99-108

- Boy, Suzanto, D.F. (2004), Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan kordinasi terhadap kinerja pegawai (Pada Cabang Pelayanan Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Wilayah Kota Bnadung III Sukarno Hatta) Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneruship, 8 (2), 123-136
- Damayanti K (2013). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan stress Kerja terhadap kinerja Pegawai pukesmas Di Kecamatan Ponggok kabupaten Blitar. Jurnal Kompilasi Ilmu Ekonomi Vol %No (0342)
- Hapid, A.R.S (2014). Kinerja Karyawan PT Financial Multi Finance Palopo. Jurnal Ekonomi Pembangunan, 01(02), 7-16
- Nurhayati, (2011) Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Ekonomi, 19 (September), 98-112
- Roni Faslan (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada karyawan PTKabelindo Murni Tbk, Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB), 1(2), 40-53
- Sugiyono. (2012) Metode Penelitian Bisnis, cetakan Keenam belas. CV Alfabebeta, Bandung
- Sugiyono (2017) Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D. Bandung: Alfabet