

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADANG GOLF ADISUTJIPTO YOGYAKARTA

Diar Restu Idfiani

Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Email : fhiyafhiyol76@yahoo.com

Abstrack

The purpose of this research is to find out whether the influence of work motivation affect on employee work discipline that occurred in Padang Golf Adisucipto on the performance of its employees. The number of samples of this study as much 30 employees in Padang Golf Adisutjipto with purposive sampling method. The method of analysis used in this research is multiple regression by performing classical assumption test before getting the best research model. The result of statistical test shows that work motivation variable have positive effect to work discipline to employee performance at Padang Golf Adisucipto.

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang biasa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para karyawan pada sebuah organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan. Rasa aman akan suasana kerja yang mampu mendorong karyawan untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan baik suasana aman sebelum kerja, saat kerja maupun setelah kerja. Kondisi kerja yang aman semacam ini, serta didukung rekan kerja yang dapat diajak untuk bekerja sama dalam berbagai aktifitas merupakan keinginan dari setiap karyawan di suatu organisasi. Dengan situasi semacam itu diharapkan para karyawan dapat bekerja secara maksimal dan senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Karyawan tidak hanya secara formalitas bekerja dikantor, tetapi harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya, sehingga ia tidak akan merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktivitas. Para karyawan akan lebih senang dalam bekerja apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya.

Secara teori berbagai definisi tentang motivasi biasanya terkandung keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif. Para karyawan bekerja dengan harapan akan memperoleh upah/gaji yang dapat untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap karyawan, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam berprestasi. Selain itu, pemenuhan kebutuhan dari para karyawan akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkannya yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka. Dari organisasi sendiri juga berperan dalam mengelola karyawan agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga para karyawan bekerja dengan disiplin dan efektif.

Selain itu, berbagai aturan yang ditetapkan oleh suatu perusahaan memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para karyawan dapat mematuhi dan

melaksanakan peraturan tersebut. Aturan itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan/tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan.

Hal itu dimaksudkan agar para karyawan bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya. Bila para karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga kinerja yang dihasilkan akan baik.

Namun ternyata masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh karyawan dimana mereka kurang termotivasi dengan pekerjaannya. Ada yang tidak tepat waktu saat masuk kantor, menunda tugas kantor, kurang disiplin, tidak bisa memanfaatkan sarana kantor dengan baik dan masih adanya sebagian karyawan yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah.

Dengan adanya motivasi dari pimpinan, perusahaan sangat mengharapkan setiap individu dalam perusahaan dapat menciptakan disiplin kerja yang tinggi demi kemajuan perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Motivasi dan disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja di dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan oleh penulis pada Padang Golf Adisutjipto, terdapat beberapa karyawan Padang Golf Adisutjipto yang tidak mengikuti peraturan salah satunya adalah hadir dalam kerja namun tidak full dalam jam kerja (bolos) ada juga yang bolos berulang-ulang kali dalam setiap minggunya, dapat dihitung full masuk jam kerjanya. Alasannya kadang juga kurang jelas.

Kondisi di atas menimbulkan permasalahan bagi pimpinan untuk memberikan motivasi dan disiplin bagi karyawan guna dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Bagaimana mungkin bila untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan banyak karyawan yang kurang peduli dengan apa yang harus dikerjakan dan sudah menjadi tanggungjawabnya itu. Tentunya banyak faktor yang menjadikan suatu perusahaan berupaya keras memberikan solusi dari kekurangan yang ada. Salah satunya dengan seringnya mengadakan komunikasi yang efektif, memotivasi karyawan untuk mengetahui permasalahan yang di hadapi selama ini.

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Padang Golf Adisutjipto?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Padang Golf Adisutjipto?
3. Manakah yang paling berpengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Padang Golf Adisutjipto?

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja

Penilaian Kinerja merupakan suatu alat yang manfaatnya tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja seorang pegawai akan tetapi juga memngembangkan serta memotivasi pegawai. Penilaian tersebut juga akan memberikan dampak yang positif dan semangat dalam diri pegawai untuk lebih berkualitas dan menghasilkan kinerja yang optimal.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (job performance) sumber daya manusia, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan

terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Disisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawainya akan mempengaruhi kinerja. Istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan.

Disiplin Kerja

Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya-upaya membenarkan dan melibatkan semua pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi (Davis, 2004).

Motivasi Kerja

Menurut Sardiman A.M. 2011, istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat di amati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu.

Hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut. Motivasi seseorang melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan merasakan kekhawatiran apabila kebutuhan hidupnya tidak tercapai sehingga hal tersebut akan mempengaruhi dalam diri individu untuk lebih meningkatkan motivasinya. Menurut Robbins (2002) motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktif dalam bekerja, karena dengan seseorang memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja seseorang didalam perusahaan akan meningkat dan target perusahaan dapat tercapai. Abdul Hakim (2006) menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Baharuddin Latief (2012) mengemukakan dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

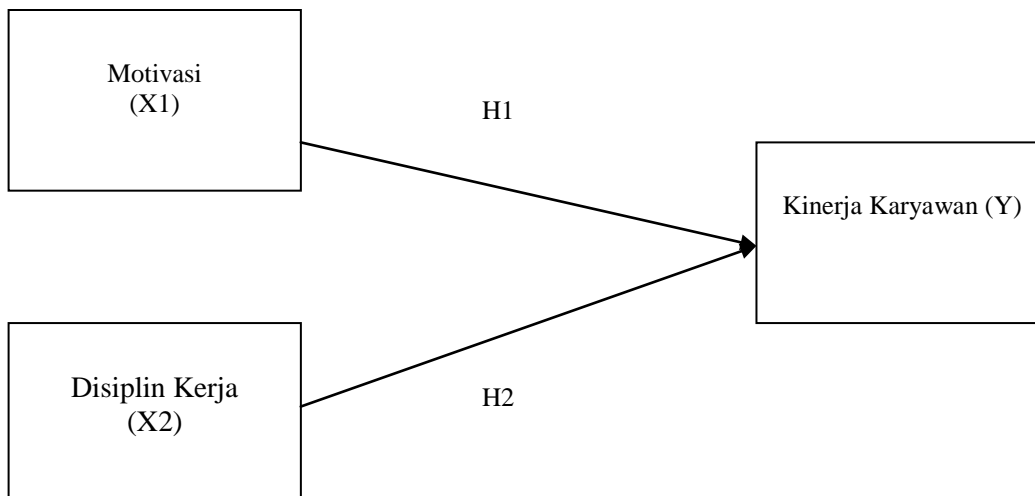
H1: motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Moenir (2004) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah di tetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya. Berdasarkan hasil penelitian Syarif (2004) tentang motivasi dan kinerja di lingkungan pemerintahan yang menyebutkan bahwa tidak optimalnya kinerja karyawan disebabkan oleh banyaknya karyawan bermotivasi buruk dalam kerja, juga banyaknya karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja. Menurut Susiarto dan Ahmadi (2006), disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Prasetyo (2008) menyatakan bahwa salah satu faktor penentu dari efektifitas kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2: disiplin kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Menurut Augusty Ferdinand (2006), untuk memudahkan suatu penelitian berangkat dan bermuara pada suatu tujuan yang jelas, maka penelitian itu disimplifikasi ke dalam bangunan variabel. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah variabel dependen dan variabel independen sebagai berikut:

1. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti (Augusty Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah : Kinerja Karyawan (Y)

2. Variabel Independen

Variabel independen yang dilambangkan dengan (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Augusty Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah :

- a. Motivasi Kerja (X1)
- b. Disiplin Kerja (X2)

Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan judul skripsi yang diambil penulis yaitu “Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan”. Maka, penulis mendefinisikan masing-masing variabel dan membuat operasional variabel.

1. Definisi Variabel dan Pengukurannya

a. Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Gitosudarmo dan Mulyono, 1999). Motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan untuk berperan serta secara aktif dalam proses kerja.

Menurut Maslow (dalam Robbins, 2013), kelima kebutuhan itu adalah sebagai berikut:

1. Faali (fisiologis) : antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan ragawi lain.
2. Keamanan dan keselamatan (safety and security) : antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional. Seperti perlindungan dari bahaya, ancaman dan perampasan ataupun pemecatan dari pekerjaan.
3. Sosial : mencakup kasih sayang, rasa dimiliki, diterima baik, dan persahabatan.
4. Penghargaan : mencakup rasa hormat internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; dan faktor hormat eksternal seperti misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
5. Aktualisasi-diri : kebutuhan pemenuhan diri, untuk mempergunakan potensi diri, pengembangan diri semaksimal mungkin, kreativitas, ekspresi diri dan melakukan apa yang paling cocok serta menyelesaikan pekerjaannya sendiri.

Pengukuran motivasi menggunakan skala interval atau likert dengan 5 skala 1 untuk sangat setuju (SS) sampai 5 untuk sangat tidak setuju (STS). Terdapat 10 pertanyaan dalam kuesioner penelitian ini.

Disiplin Kerja

Disiplin Kerja yang dinyatakan dengan (X2) yang merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Singodimenjo dalam edi Sutrisno, 2011 dalam Yusup, 2012).

Kinerja Karyawan

Rivai, (2008) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Rivai (2005) ada beberapa indikator dalam menilai kinerja yaitu :

- 1) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 2) Ketelitian dalam bekerja
- 3) Pencapaian target dalam bekerja
- 4) Kepatuhan dalam perintah pimpinan
- 5) Inisiatif dalam bekerja
- 6) Tanggung jawab dalam bekerja

Pengukuran motivasi menggunakan skala interval atau likert dengan 5 skala 1 untuk sangat setuju (SS) sampai 5 untuk sangat tidak setuju (STS). Terdapat 10 pertanyaan dalam kuesioner penelitian ini.

Teknik Pengambilan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Padang Golf Adisutjipto Yogyakarta sejumlah 30 karyawan. Menggunakan semua populasi sehingga menggunakan metode sensus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas (uji kesalahan butir) adalah alat untuk menguji apakah tiap-tiap butir benar-benar telah mengungkapkan faktor atau indikator yang ingin diselidiki. Semakin tinggi validitas suatu alat ukur, semakin tepat alat ukur tersebut mengenai sasaran. Pengujian validitas memakai teknik korelasi *Product Moment*. Suatu instrumen dinyatakan valid atau sah jika memiliki nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ (Hadi, 2000) Nilai $r\text{-tabel}$ pada derajat bebas $n-2$ atau $30 - 2 = 28$ sebesar 0,374. Setelah kuesioner telah dinyatakan valid, selanjutnya akan diuji reliabilitasnya. Tujuan dari pengujian reabilitas ini adalah untuk menguji apakah kuesioner yang dibagikan kepada responden benar-benar dapat diandalkan sebagai alat pengukur. Pengujian ini hanya dilakukan pada butir-butir pertanyaan yang sudah di uji validitasnya dan telah dinyatakan butir yang valid. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas item digunakan rumus *Alpha Cronbach's*. Suatu instrument dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ (Hair et al., 2005). Ringkasan hasil uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1

Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja

Variabel	Butir	r-hitung	Keterangan	Koef Alpha Cronbach	Keterangan
Motivasi Kerja	1	0.763	Valid	0.863	Reliabel
	2	0.585	Valid		
	3	0.681	Valid		
	4	0.719	Valid		
	5	0.769	Valid		

	6	0.749	Valid		
	7	0.616	Valid		
	8	0.601	Valid		
	9	0.705	Valid		
	10	0.548	Valid		

Sumber Lampiran 1

Tabel 4.2

Uji Validitas dan Reliabilitas Disiplin Kerja

Variabel	Butir	r-hitung	Keterangan	Koef Alpha Cronbach	Keterangan
Disiplin Kerja	1	0.654	Valid	0. 886	Reliabel
	2	0.602	Valid		
	3	0.731	Valid		
	4	0.694	Valid		
	5	0.682	Valid		
	6	0.818	Valid		
	7	0.662	Valid		
	8	0.753	Valid		
	9	0.665	Valid		
	10	0.766	Valid		

Sumber Lampiran 2

Tabel 4.3

Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan

Variabel	Butir	r-hitung	Keterangan	Koef Alpha Cronbach	Keterangan
Kinerja Karyawan	1	0.720	Valid		
	2	0.577	Valid		
	3	0.739	Valid		

	4	0.769	Valid	0.905	Reliabel
	5	0.653	Valid		
	6	0.679	Valid		
	7	0.864	Valid		
	8	0.738	Valid		
	9	0.774	Valid		
	10	0.816	Valid		

Sumber Lampiran 3

Hasil uji validitas yang telah dilakukan seperti telah disajikan di atas diketahui semua butir pertanyaan memiliki nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka semua butir pertanyaan pada penelitian ini dinyatakan valid. Tahap selanjutnya adalah uji reliabilitas. Hasil uji reliabilitas menunjukkan semua variabel dalam penelitian memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach* $> 0,6$, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Analisis Diskriptif Variabel

Untuk mengetahui karaktersitik responden pada penelitian ini digunakan analisis persentase. Ringkasan hasil analisis diskriptif statistik yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

a. Analisis Descriptive Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4.2

Analisis Descriptive Variabel Motivasi Kerja

Jumlah Responden	Minimum	Maximum	Mean
30	32	49	42.73

Sumber : data primer 2017

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja didapatkan nilai minimum 32 atau sebesar 72% dari total responden, nilai maximum 49 atau 89% dari total responden dan nilai rata-rata (mean) 42,73.

b. Analisis Descriptive Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.3

Analisis Descriptive Variabel Disiplin Kerja

Jumlah Responden	Minimum	Maximum	Mean
30	30	47	42.07

Sumber : data primer 2017

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja didapatkan nilai minimum 30 atau 70% dari total responden, nilai maximum 47 atau 87% dari total responden dan nilai rata-rata (mean) 42,07.

c. Analisis Descriptive Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.4

Analisis Descriptive Variabel Kinerja Karyawan

Jumlah Responden	Minimum	Maximum	Mean
30	30	49	43.53

Sumber : data primer 2017

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa variabel kinerja karyawan didapatkan nilai minimum 30 atau sebesar 70%, nilai maximum 49 atau sebesar 89% dari total responden dan nilai rata-rata (mean) 43,53.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.39713720
	Absolute	.098
Most Extreme Differences	Positive	.098
	Negative	-.082
Kolmogorov-Smirnov Z		.537
Asymp. Sig. (2-tailed)		.935

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer, 2017

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui nilai *asymp.sig* sebesar $0,935 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Variabel	sig	Batas	Keterangan
Motivasi Kerja	0.622	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas
Disiplin Kerja	0.386	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas

Sumber : Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 5%, dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heterokedasitas.

Uji Multikolineartias

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja	0.283	3.528	Tidak terjadi multikolinieritas
Disiplin Kerja	0.283	3.528	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data Primer, 2017

Dari tabel 4.7 di atas dibaca dan disusun suatu model persamaan sebagai berikut :
 $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

I = unit crossection = pengamatan silang antar individu pada satu unit waktu tertentu.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	-3.443			
Motivasi Kerja	0.329	2.537	.017	Signifikan
Disiplin Kerja	0.782	6.184	.000	Signifikan
F hitung	125.647			
Sig F	0.000			
R square	0.896			

Sumber : Data Primer, 2017

PENUTUP

Kesimpulan

1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan probabilitas 0,017 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).
2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).
3. Pengaruh disiplin kerja lebih besar dengan t-hitung sebesar 6,184 dan motivasi kerja dengan t-hitung sebesar 2,537 terhadap kinerja karyawan.

Saran

1. Bagi Perusahaan Padang Golf Adisutjipto
Memberikan masukan untuk perusahaan Padang Golf Adisutjipto tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi Mahasiswa

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebagai refrensi pembelajaran.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai pahan pemikiran, pertimbangan, atau bahan referensi dalam penelitian lebih lanjut dalam bidang yang sama yaitu mencari pengaruh lain terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bavedam, J. 2000. *Managing Job Satisfaction Special Report*, vol 16. Bavedam Research Incorporated. Merce Island <http://www.bavedam.com>
- Dewanto. 2011. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang.
- Ghozali, I.2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Pregram IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoser. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset: Yogyakarta.
- Hadari Nawawi. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Harlie, M. 2010. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* 11 (2): 10-23.
- Hasibuan, Melayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Holil, Muhammad dan Sriyanto, Agus. 2010. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Pelayanan Pajak Badan Usaha Milik Negara), *Jurnal Manajemen* 5 (1): 22-38.
- Prabu, Anwar Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Purnomo, Joko. 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Disas Kehutanan dan Perkebunan Jepara. *Jurnal Daya Saing* 5 (1): 25-41.
- Riduwan, 2011. *Dasar-Dasar Statistik*. CV Alfabeta: Bandung. Robbins,
- Sevilla Consuelo G. et al. 2007. *Research Methods*. Rex Printing Company. Quezon City.

- Shah, S. S. H. et al. 2011. Workload and Performance of Employees. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. Vol 3, No. 5
- Siagian, Sondang P. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Simamora, Henry. 2003. *Manajemen Sumber Daya manusia*. STIE YKPN: Yogyakarta.
- Subroto, Setyowati dan Gunistiyo. 2007. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Swasta Di Kota Tegal). *Jurnal Umum*: 1-15.
- Wilson Binangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: ERLANGGA.