

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Indobatu Makmur Palembang)

Erwin Budi Setyawan
Politeknik API Yogyakarta
erwinbudisetyawan@yahoo.com

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence motivation and work discipline on employee performance on CV. Indobatu Makmur Palembang. The variables in this study consisted of independent variables Motivation (X1) and work discipline (X2), and Performance dependent variables (Y). The sample in this study was obtained by survey research. To obtain and collect information from respondents using a questionnaire (structured questionnaire) that is structured according to needs. The method of data analysis uses descriptive statistical analysis. The individual characteristics of the respondents included gender, age, education level and work period. Statistical analysis uses inferential statistics using multiple regression models. To find out the relationship between variables used a correlation coefficient, while to find out the effect used a partial test (t test) and a simultaneous test (F test). From the results of the descriptive statistical analysis on the characteristics of the respondents obtained the percentage of sex: male (93%) and female (7%), percentage of age: <31 years (46%), 31-35 years (33%), 36- 40 years (13%), 41-45 years (8%). Percentage of education level: High School (88%), D3 (8%), S1 (4%). Percentage of service: 6-7 years (14%), 3-5 years (20%), <2 (66%). From the results of the regression analysis, Y increased by 0.397 for each addition per unit variable X1, and Y increased by 0.089 for each addition per unit of variable X2. The effect of variables X1, X2 on Y on the partial test (t test) is on the variable X1 $t_{count} = 0.001 < \alpha = 0.05$ then there is an influence between motivation on performance. At X2 $t_{count} = 0.504 < \alpha = 0.05$ then there is a significant effect of motivation and work discipline variables on performance.

Keywords: Motivation, Discipline, Performance, Influence

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Indobatu Makmur Palembang. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel *independen* Motivasi (X1) dan Disiplin kerja (X2), dan variabel *dependen* Kinerja (Y). Sampel dalam penelitian ini diperoleh penelitian survei. Untuk mendapatkan dan mengumpulkan informasi dari responden menggunakan daftar pertanyaan (kuisisioner) yang terstruktur sesuai dengan kebutuhan. Metode analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif. Karakteristik individu responden meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja. Analisis statistik menggunakan statistik inferensial dengan menggunakan model regresi berganda. Untuk mengetahui hubungan antara variabel digunakan koefisien korelasi, sedangkan untuk mengetahui pengaruh digunakan uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F). Dari hasil analisis statistik deskriptif pada karakteristik responden di dapat persentase jenis kelamin: laki-laki (93%) dan perempuan (7%), persentase usia: < 31 tahun (46%), 31-35 tahun (33%), 36-40 tahun (13%), 41-45 tahun (8%). Presentase tingkat pendidikan : SMU (88%), D3 (8%), S1 (4%). Persentase masa kerja: 6-7 tahun (14%), 3-5 tahun (20%), <2 (66%). Dari hasil analisis regresi, Y meningkat sebesar 0.397 untuk setiap penambahan per satuan variabel X1, dan Y meningkat sebesar 0.089 untuk setiap penambahan per satuan variabel X2. Pengaruh variabel X1,X2 terhadap Y pada uji parsial (uji t) adalah pada variabel X1 $t_{hitung} = 0,001 < \alpha = 0,05$ maka terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja. Pada X2 $t_{hitung} = 0,504 < \alpha = 0,05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin, Kinerja, Pengaruh

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis yang semakin pesat dan berubah-ubah menuntut perusahaan untuk dapat memaksimalkan kinerja organisasinya agar dapat tetap bertahan menghadapi persaingan. Menurut Srivastava dan Misra (2012) Beberapa perusahaan memberikan perhatian yang lebih kepada karyawan yang dimiliki dan mempertimbangkan mereka sebagai aset perusahaan yang sangat penting. Menurut Mathis dan Jackson (2011:113) di sebagian besar organisasi, kinerja para karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasional. Karena melalui sumber daya manusia, sumber daya yang lain dapat berfungsi dengan maksimal (Putri, Y. yulia., 2017).

Menurut Wirawan (2009:1-5) Persaingan dunia usaha yang semakin ketat saat ini memaksa perusahaan untuk menghadapi setiap perubahan yang mungkin terjadi. Hal tersebut mendorong agar perusahaan dapat memiliki sumberdaya yang andal yang dapat bersaing dan memberikan kontribusi terhadap perusahaan. SDM merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi (Winarno, H. S., 2017).

Menurut Mangkunegara (2013) Dalam menghadapi era global, sumber daya manusia memiliki andil besar dalam menentukan 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, S. N., & Suhartini.,2015).

Untuk bersaing secara kompetitif dalam era globalisasi ini, maka perusahaan membutuhkan karyawan yang cakap dan berkualitas yang dapat memberi dukungan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, serta memiliki sikap mental yang baik, mempunyai semangat kerja yang tinggi

sehingga dapat memanfaatkan dan mengendalikan sumber daya lainnya. Semangat kerja yang tinggi tercermin pula dalam motivasi kerja yang berarti mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan suatu tujuan dalam perusahaan. Mengingat kedudukan karyawan dalam suatu perusahaan sangat penting, maka karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Dalam kegiatan di perusahaan, seringkali pihak manajemen menemukan kesulitan dalam mengatur para karyawan. Permasalahan ini mencakup bagaimana mengoptimalkan motivasi kerja dan disiplin kerja yang tinggi, yang tentunya dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan (Roni Faslah.,2013).

TINJAUAN LITERATUR

Motivasi Kerja

Menurut Ishak & Hendri (2004) Motivasi adalah sesuatu yang pokok yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja (Nuryanti., 2011).

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 merupakan serangkaian 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 merupakan keinginan, hasrat motor penggerak dalam diri manusia, motivasi berhubungan dengan faktor psikologi 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 melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2009), motivasi adalah kondisi atau energi 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 tujuannya (Achmad, Akmal Umar, B., 2018).

Disiplin Kerja

Menurut Siagan (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Menurut Sutrisno (2009) Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis Disiplin. Menurut Nurcahyo (2011) 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 keteledoran, penyimpangan atau kelalaian yang menyebabkan terjadinya pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Menurut Rivai & Sagala (2009, p. 825) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M., 2015).

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 (Mirna Sari, Herman Sjaharuddin, N. R., 2010).

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

Disiplin sangat penting dalam suatu organisasi untuk menciptakan produktivitas dan prestasi 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 Nurwidianti, Marnis, M., 2015)

Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2002) Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang memengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Aziz, M. A., 2016).

Menurut Mangkunegara (2011:67) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Menurut Tjutju Yuniarsih dan Suwanto (2011:161) Kinerja merupakan prestasi nyata yang di tampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Menurut Cahyani (2009) Kinerja adalah Gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Menurut Wibowo (2012:7) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan

memberikan kontribusi pada ekonomi (Hardiyanti, S. E., 2018).

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya (Damayanti, K., 2013).

METODE, DATA, DAN ANALISIS

Populasi sasaran yang akan diteliti adalah seluruh karyawan pada CV. Indobatu Makmur Palembang yang berjumlah 60 orang. Diaman komposisi jabatannya adalah sebagai berikut:

Penelitian ini dilaksanakan menggunakan metode penelitian survei. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan pada pada CV. Indobatu Makmur Palembang.

Dalam penelitian ini variabel bebas (independent) adalah motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y).

a. Variabel motivasi

Variabel motivasi dalam penelitian ini adalah hal-hal yang mampu membangkitkan gairah kerja pegawai, sehingga ia 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.

b. Variabel disiplin

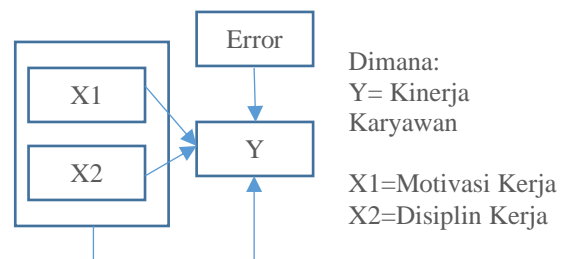
Yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah ketaatan pegawai terhadap segala peraturan, ketentuan dan norma yang berlaku dalam organisasi perusahaan.

Indikator disiplin yaitu: 1) pemenuhan waktu kerja; 2) pelaksanaan tugas; 3) pelaksanaan tata tertib; 4) pengendalian diri.

c. Variabel kinerja karyawan

Yang dimaksud kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah pemenuhan: 1) kuantitas hasil kerja; 2) kualitas hasil kerja; 3) efektifitas kerja; 4) efisiensi kerja; 5) kerjasama tugas.

Rancangan penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Model Pengaruh Antara Variabel Bebas (X1 dan X2) Dengan Variabel Terikat (Y)

Instrumen penelitian atau alat pengumpulan data penelitian adalah kuisisioner dan pedoman observasi yang dirancang berdasarkan operasionalisasi variabel. Supaya penyusunan instrumen lebih sistematis, sehingga mudah untuk di kontrol, dikoreksi, dan dikonsultasikan, maka sebelum instrumen disusun menjadi item-item instrumen, maka perlu dibuat kisi-kisi instrumen seperti: 1) motivasi kerja; 2) disiplin kerja; 3) kinerja.

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 kuisisioner dengan skor total kuisisioner. 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 0,6 maka instrumen di nyatakan reliabel.

Untuk menganalisis data menggunakan analisa deskriptif dan statistik inferensial. Rumusan hipotesis statistik pada penelitian ini untuk menguji hipotesis pertama dan kedua menggunakan uji T (T test) dan untuk menguji hipotesis ketiga digunakan uji F (F test).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil analisis statistik serta prediksi yang menunjukkan interpretasi terhadap hasil analisis adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) sebesar 0,397, disiplin kerja (X2) sebesar 0,089 dan menghasilkan nilai konstanta sebesar 35,527. Hasil perhitungan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:
 - a. Konstanta sebesar 35,527 menyatakan bahwa tidak ada peningkatan motivasi (X1) disiplin kerja (X2). Dimana X1 dan X2 adalah 0 maka kinerja karyawan tetap sebesar 35, 527. Hal ini dipahami karena masih ada variabel lain yang mempengaruhi peningkatan kinerja seperti variabel kepemimpinan, iklim kerja dan lain-lain.
 - b. Dengan melihat besarnya koefisien regresi bahwa variabel motivasi (X1) 0,397 atau sama dengan 37,9% artinya proyeksi perubahan antara variabel motivasi (X1) terhadap variabel kinerja (Y) menunjukkan bahwa setiap perubahan atau peningkatan pada variabel kerja sebesar 37,9% dengan tingkat signifikan sebesar 5%
 - c. Koefisien regresi bahwa variabel disiplin (X2) 0,089 atau sama dengan 8,9% artinya kecenderungan proyeksi perubahan antara variabel disiplin (X2) terhadap variabel kinerja (Y) menunjukkan bahwa setiap perubahan

atau peningkatan 100% maka mengakibatkan perubahan atau peningkatan pada variabel kinerja sebesar 8,9% dengan tingkat signifikan sebesar 5%.

2. Bahwa antara variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2) mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel kinerja karyawan (Y) yang mana nilai korelasinya sebesar 0,598 termasuk pada hubungan kategori yang erat dan positif serta korelasi tersebut signifikan.
3. Kedua variabel bebas tersebut yaitu variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berkorelasi positif dengan kinerja karyawan, artinya bila variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2) meningkat maka akibatnya meningkatnya kinerja karyawan (Y) begitu pula sebaliknya apabila variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2) menurun maka kinerja karyawan (Y) juga akan menurun.
4. Koefisien determinan (R^2) sebesar 0,357 nilai itu dapat ditafsirkan bahwa besarnya presentase pengaruh antara variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan dengan variabel kinerja karyawan (Y). Dengan kata lain kontribusi efektif atau dapat dijelaskan oleh variabel motivasi (X1), disiplin (X2) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 35,7% sedangkan selebihnya 64,3% dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak teliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis data maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Dengan uji-T bahwa variabel motivasi (X1) berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai uji-T dimana nilai T-Hitung lebih kecil dari nilai T-Tabel dengan tingkat signifikan sebesar 5% ($\alpha=0,05$).
2. Untuk variabel disiplin (X) kerja ternyata tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y). Hal ini dapat dilihat dari hasil uji-T dimana

nilai T-Hitung lebih besar dari nilai T-Tabel dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha=0,05$).

3. Dilihat dari uji-F untuk mengetahui pengaruh kedua variabel (X1) dan (X2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel kinerja (Y), maka diperoleh hasil adalah ada pengaruh antara kedua variabel (X1) dan (X2) secara simultan dimana nilai F-Hitung lebih kecil dari nilai F-Tabel dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha=0,05$).
4. Dari hasil koefisien korelasi $R=0,598$ artinya hubungan antara variabel motivasi dan disiplin kerja sangat erat dan searah (korelasi positif) sebesar 59,8%
5. Diperoleh koefisien determinasi ($R^2=0,357$) atau 35,7% secara simultan dapat menjelaskan pengaruh variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan 64,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

SARAN

Berdasarkan pada kesimpulan diberikan saran berkaitan dengan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di CV.Indobatu Makmur Palembang yaitu:

1. Memotivasi karyawan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan sangat dibutuhkan, maka dilakukan pendekatan melalui pemberian penghargaan terhadap karyawan berprestasi, membina hubungan yang baik dan harmonis dengan sesama karyawan, serta memberikan pengarahan dalam pelaksanaan tugas.
2. Disiplin kerja perlu ditingkatkan, baik itu dalam melaksanakan tugas, pengendalian diri karyawan dan faktor-faktor lainnya. Dengan disiplin kerja yang tinggi dan baik maka dalam usaha peningkatan karyawan akan terpuh.
3. Kinerja karyawan yang tinggi sangat penting bagi perusahaan, karena akan meningkatkan kuantitas dan kualitas perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Akmal Umar, B. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 120–133.
- Aziz, M. A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal. *Jurnal MULTIPLIER*, 99–108.
- Boy Suzanto, D. F. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi Pada Cabang Pelayanan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Wilayah Kota Bandung Iii Soekarno Hatta). *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 8(2), 123–136.
- Damayanti, K. (2013). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Di Kecamatan Ponggok Kabupaten Blitar. *Jurnal Kompilasi Ilmu Ekonomi, Vol. 5 No.(0342)*.
- Diah Indriani Suwondo, E. M. S. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 135–144.
<https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135>
- Ferisca Nurwidyanti, Marnis, M. (2015). Pengaruh Pengawasan Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Dan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau. *JURNAL TEPAK MANAJEMEN BISNIS*, VII(3), 420–436.
- Hapid, A. R. S. (2014). Kinerja Karyawan PT . Financia Multi Finance Palopo. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 01(02), 7–16.
- Hardiyanti, S. E. (2018). Peran Intervening Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.

- Jurnal Tirtayasa EKONOMIKA*, 13(2), 138–156.
- Istiqomah, S. N., & Suhartini. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta, Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal Siasat Bisnis*, 19(1), 89–97.
- Mirna Sari, Herman Sjahrudin, N. R. (2010). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 6(1), 46–57. Retrieved from <http://ilp.ut.ac.id/index.php/JOM/article/view/282>
- Nuryanti. (2011). Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*, 19(September), 98–112.
- Putri, Y. Y. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Gearindo Prakarsa Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5.
- Roni Faslah. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 1(2), 40–53.
- Winarno, H. S. (2017). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Pt. Anugerah Putra Siantan Songsong Singosari Malang). *Jurnal Riset Manajemen*, 000(Agustus 2017), 103–117.
- Zahari, M. (2014). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 41–58.