

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD HAMPARAN REJEKI SURABAYA

Hendra Chelvi Lasa

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : lasahendra1994@gmail.com

Mataji

Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

ABSTRACT

UD Hampanan Rejeki Surabaya is a company that produces water reservoirs. Where the production process converts raw materials from plastics that are processed in such a way as water reservoirs that are available in various sizes. This research was conducted on the basis of supporting the performance of companies needing to pay attention to superior Human Resources, have high professional skills and competitive in the competition of the world of work and carry out various development of quality and competitiveness.

The analysis technique used in this study is linear regression analysis. The results showed that the regression coefficient of work motivation was positive at 0.563; variable job satisfaction is positive at 0.305; Work discipline variable has a positive value of 0.200. Determination test results (R²) with a value of 0.316 which indicates that the variability of the dependent variable that can be explained by the independent variable is 31.6%.

Work Motivation with the results of t test test shows that the t-test value 4,613 > t table 2,004 with a significant value for the variable of Work Motivation of 0,000 smaller than the significance level of 0.05. Job Satisfaction with the results of the t test shows that the t-value of 2.592 > t table 2.004 with a significant value for the variable Job Satisfaction of 0.012 is smaller than the significance level of 0.05. Work Discipline with the results of t test shows that the value of tcount is 2.501 > ttable 2.004 with a significant value for the variable Job Satisfaction of 0.039 smaller than the significance level of 0.05. So that Variable Work Motivation, Job Satisfaction and Work Discipline together have a positive and significant effect on Employee Performance. This is evidenced by the results of the F test which showed a significant value of 0,000 less than 0.05.

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

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia pada saat ini berperan penting terhadap sebuah organisasi maupun sebuah perusahaan, faktor sumber daya manusia merupakan masalah yang paling penting dalam suatu kegiatan. Organisasi maupun perusahaan akan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial baik pimpinan maupun karyawan pada tugas dan pengawasan yang menjadi penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengolah perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Begitu juga kinerja karyawan di perusahaan UD Hampanan Rejeki Surabaya yang merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak perusahaan.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada UD Hampanan Rejeki Surabaya ?
2. Apakah variabel Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada UD Hampanan Rejeki Surabaya ?
3. Apakah variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada UD Hampanan Rejeki Surabaya ?
4. Apakah variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada UD Hampanan Rejeki Surabaya ?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada UD Hampanan Rejeki Surabaya.
2. Untuk menganalisis variabel Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada UD Hampanan Rejeki Surabaya.
3. Untuk menganalisis variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada UD Hampanan Rejeki Surabaya.
4. Untuk menganalisis variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada UD Hampanan Rejeki Surabaya

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bacaan untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan acuan atau refensi penelitian, khususnya mengenai motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Suwatno (2011:29) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Motivasi Kerja

Menurut Wibowo (2011:379) menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

Tujuan Motivasi Kerja

Adapun tujuan motivasi kerja antara lain :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
- 5) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 6) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan

Kepuasan Kerja

Menurut Marihot Tua Effendi Hariandja (2009:290) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktivitas dan lain-lain. Atau mempunyai hubungan beberapa jenis pelaku yang sangat penting dalam organisasi.

Disiplin Kerja

Menurut Veitzal Rivai (2010:444) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan para karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin kerja bertujuan untuk memperbaiki efektifitas dan mewujudkan kemampuan kerja pegawai dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi.

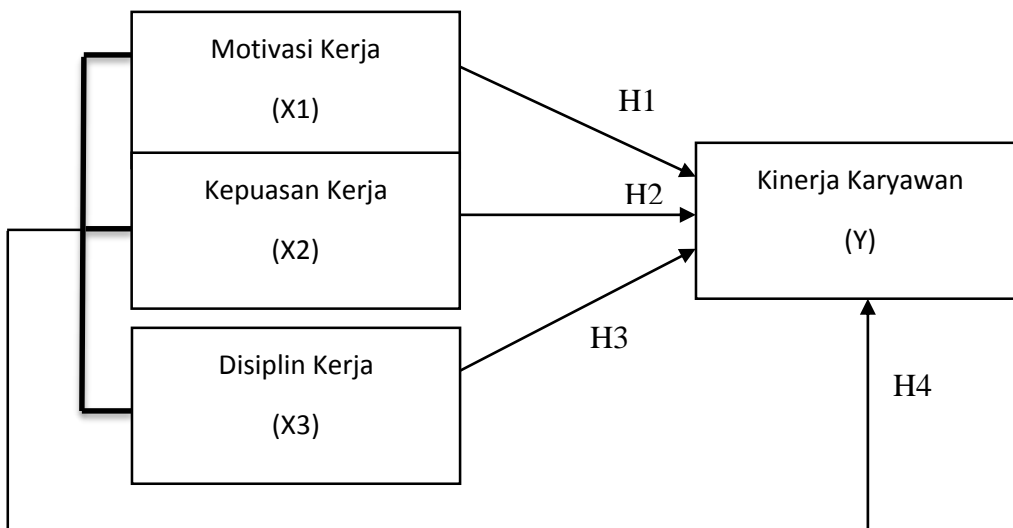
Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2011:67) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hubungan antara Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang memiliki hasil kerja secara kualitas dan kuantitas terhadap motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja cenderung memberikan motivasi melalui disiplin kerja dan kepuasan kerja yang merupakan sikap dan perasaan seseorang yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja dan apa yang diperoleh dari pekerjaannya.

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1 Kerangka Konseptual

HIPOTESIS

- H₁ : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada UD Hampan Rejeki Surabaya.
- H₂ : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada UD Hampan Rejeki Surabaya.
- H₃ : Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada UD Hampan Rejeki Surabaya.
- H₄ : Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada UD Hampan Rejeki Surabaya.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Data

1. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari UD Hampanan Rejeki Surabaya dalam bentuk informasi baik lisan maupun tulisan dalam gambaran umum sebuah perusahaan seperti, sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan, serta visi dan misi sebuah perusahaan.
2. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari UD Hampanan Rejeki dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung. Data ini diperoleh dari kuesioner yang akan dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Sumber Data

1. Data Primer
Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden pada UD Hampanan Rejeki Surabaya dengan melakukan wawancara atau observasi.
2. Data Sekunder
Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari objek penelitian sebuah perusahaan pada UD Hampanan Rejeki Surabaya yang berupa dokumen-dokumen tertulis dengan mempelajari berbagai tulisan, buku-buku, jurnal-jurnal dan internet yang berkaitan dan mendukung penelitian ini. Data yang dibutuhkan antara lain sejarah dan perkembangan perusahaan, jumlah karyawan dan lain sebagainya yang mendukung penelitian.

Populasi Dan Sample

Populasi dan sample dari penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yang merupakan teknik penentuan sample yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sample. Maka populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada UD Hampanan Rejeki Surabaya yang berjumlah 58 karyawan dan sample dari penelitian ini adalah seluruh populasi yang ada pada UD Hampanan Rejeki Surabaya yang berjumlah 58 Karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi, dan kuisisioner agar mendapatkan data yang diperlukan oleh peneliti.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan produksi UD Hampan Rejeki Surabaya. Jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 58 kuesioner. Data mengenai karakteristik responden ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 1

Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	47	81%
Wanita	11	19%
Total	58	100%

Tabel 2

Karakteristik Responden berdasarkan Umur

Usia	Jumlah	Persentase
30-39	25	43%
40-49	33	57%
Total	58	100%

Tabel 3

Karakteristik berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1-5 Tahun	18	31%
5-10 Tahun	32	55%
>10 Tahun	8	14%
Total	58	100%

Hasil Pengujian Validitas

Tabel 4
Hasil Uji Validitas untuk Variabel Motivasi Kerja (X1)

Pertanyaan	Pearson Correlation (r Hitung)	r Tabel	Keterangan
1	0,615	0,218	Valid
2	0,492	0,218	Valid
3	0,484	0,218	Valid
4	0,750	0,218	Valid
5	0,615	0,218	Valid
6	0,616	0,218	Valid
7	0,484	0,218	Valid
8	0,750	0,218	Valid
9	0,492	0,218	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Pada tabel diatas menunjukkan nilai r_{hitung} untuk masing-masing item pertanyaan pada variabel motivasi kerja menunjukkan lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item dari pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 5
Hasil Uji Validitas untuk Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Pertanyaan	Pearson Correlation (r Hitung)	r Tabel	Keterangan
1	0,590	0,218	Valid
2	0,466	0,218	Valid
3	0,721	0,218	Valid
4	0,630	0,218	Valid
5	0,345	0,218	Valid
6	0,590	0,218	Valid
7	0,630	0,218	Valid
8	0,603	0,218	Valid
9	0,721	0,218	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Pada tabel diatas menunjukkan r_{hitung} untuk masing-masing item pertanyaan pada variabel kepuasan kerja menunjukkan lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item dari pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 6
Hasil Uji Validitas untuk Variabel Disiplin Kerja (X3)

Pertanyaan	Pearson Correlation (r Hitung)	r Tabel	Keterangan
1	0,373	0,218	Valid
2	0,334	0,218	Valid
3	0,427	0,218	Valid
4	0,489	0,218	Valid
5	0,550	0,218	Valid
6	0,281	0,218	Valid
7	0,672	0,218	Valid
8	0,674	0,218	Valid
9	0,567	0,218	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Pada tabel diatas menunjukkan r_{hitung} untuk masing-masing item pertanyaan pada variabel disiplin kerja menunjukkan lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item dari pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 7
Hasil Uji Validitas untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	Pearson Correlation (r Hitung)	r Tabel	Keterangan
1	0,329	0,218	Valid
2	0,347	0,218	Valid
3	0,340	0,218	Valid
4	0,473	0,218	Valid
5	0,542	0,218	Valid
6	0,349	0,218	Valid
7	0,687	0,218	Valid
8	0,629	0,218	Valid
9	0,689	0,218	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Pada tabel diatas menunjukkan r_{hitung} untuk masing-masing item pertanyaan pada variabel kinerja karyawan menunjukkan lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item dari pertanyaan dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 8
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0,764	0,60	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	0,760	0,60	Reliabel
3	Disiplin Kerja	0,681	0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,625	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa jawaban dari responden mengenai data diatas reliabel, sehingga kuesioner dari variabel-variabel tersebut dapat digunakan sebagai data penelitian.

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,512	6,736		1,412	,164
Motivasi Kerja	,563	,122	,527	4,613	,000
Kepuasan Kerja	,305	,118	,388	2,592	,012
Disiplin Kerja	,200	,133	,222	2,501	,039

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: hasil pengolahan data dengan SPSS

Model persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini di uji dengan tingkat signifikansi 5%. Hasil tabel diatas adalah sebagai berikut :

$$Y = a_0 + a_1X_1 + a_2X_2 + e$$

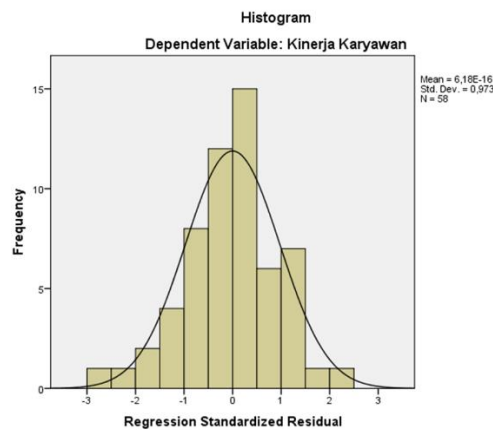
$$\text{Kinerja Karyawan} = 9,512 + 0,563 X_1 + 0,305 X_2 + 0,200 X_3$$

Berdasarkan hasil model regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (a_0) sebesar 9,512 artinya jika Motivasi Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) nilainya adalah 0, maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya adalah 9,512.
2. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (a_1) bernilai positif, yaitu sebesar 0,563. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 0,563 dengan asumsi variabel yang lain nilainya tetap.

3. Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (α_2) bernilai positif, yaitu sebesar 0,305. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 0,305 dengan asumsi variabel yang lain nilainya tetap.
4. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (α_3) bernilai positif, yaitu sebesar 0,200. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 0,200 dengan asumsi variabel independent yang lain nilainya tetap.

Hasil Uji Asumsi Klasik

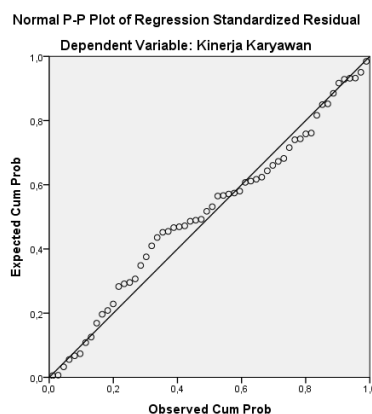


Gambar 2

Grafik Uji Normalitas Histogram

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal.



Gambar 3

Grafik Uji Normalitas P-P Plot

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitas garis dan mengikuti garis diagonal, maka nilai residual tersebut telah memenuhi asumsi normalitas. untuk lebih memastikan bahwa model berdistribusi normal.

Hasil Uji Goodness of Fit dengan Uji F

Tabel 10
Hasil Uji *Goodness of Fit* dengan Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	203,718	3	67,906	8,299	,000 ^b
Residual	441,868	54	8,183		
Total	645,586	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja , Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS

Dari hasil uji F diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa model ini Kinerja Karyawan layak digunakan dalam penelitian.

Hasil Uji T

Tabel 11
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t hitung	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,512	6,736		1,412	,164
Motivasi Kerja	,563	,122	,527	4,613	,000
Kepuasan Kerja	,305	,118	,388	2,592	,012
Disiplin Kerja	,200	,133	,222	2,501	,039

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS

1. Nilai signifikansi (Sig) variabel Motivasi Kerja (X1) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,613 > t$ tabel $1,673$, maka dapat disimpulkan bahwa H_1 atau hipotesis pertama diterima atau terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Nilai signifikansi (Sig) variabel Kepuasan Kerja (X2) adalah sebesar $0,012 < 0,05$ nilai t hitung $2,592 > t$ tabel $1,673$, maka dapat disimpulkan bahwa H_2 atau hipotesis kedua diterima atau terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Nilai signifikansi (Sig) variabel Disiplin Kerja (X3) adalah sebesar $0,039 < 0,05$ nilai t hitung $2,501 > t$ tabel $1,673$, maka dapat disimpulkan bahwa H_2 atau hipotesis kedua diterima atau terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Tabel 12
Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,562 ^a	,316	,278	2,861

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja , Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja
Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS

Berdasarkan perhitungan diatas nilai Adjusted R^2 sebesar $0,316$ yang menunjukkan bahwa variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar $31,6\%$. Hal ini berarti $31,6\%$ pengungkapan Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variable Motivasi Kerja, Kepuasan dan Disiplin Kerja, sedangkan $68,4\%$ pengungkapan Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Bedasarkan hasil pengujian dan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Hampanan Rejeki Surabaya. Maka peneliti dapat membuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada UD Hampanan Rejeki Surabaya. Hasil dari pengujian uji t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Nilai signifikansi untuk variabel Motivasi Kerja lebih kecil dari tingkat signifikansi. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada UD Hampanan Rejeki Surabaya. Hasil dari pengujian uji t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Nilai signifikansi untuk variabel Kepuasan Kerja lebih kecil dari tingkat signifikansi. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada UD Hampan Rejeki Surabaya. Hasil dari pengujian uji t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Nilai signifikan untuk variabel Disiplin Kerja lebih kecil dari tingkat signifikansi. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Perusahaan harus lebih menerapkan budaya disiplin didalam dan diluar lingkungan perusahaan, mulai dari atasan hingga bawahan. Apabila disiplin di dalam perusahaan telah berjalan dengan baik, maka dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.
2. Perusahaan dapat meningkatkan insentif berbentuk uang atau jabatan terhadap karyawan yang berprestasi sesuai dengan prestasi karyawan yang bersangkutan.
3. Perusahaan memberikan diklat pengetahuan disiplin dengan mengadakan pelatihan atau seminar guna memahami betapa pentingnya disiplin baik dalam bekerja maupun bagi diri sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriani, Duwi, dan Witjaksono Eko Hartoyo. 2012. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang*. Jurnal Mahasiswa Q-MAN. Volume 01. No. 04. Halaman 76-78. Universitas Semarang.
- Anwar Prabu. 2009. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim*. Manajemen Bisnis dan Sriwijaya. Vol. 03 No. 06 Desember 2009.
- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Mathis, Robert L dan Jackson J.H. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Natalia Susanto. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka*. AGORA. Vol. 7 No. 1. 2019. Universitas Kristen Petra Surabaya.
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, P Sondang. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Edisi 3. Rineka Cipta.
- Sutrisno, M. H Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 5. Prenanda Media Group.
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian. Bandung.
- Tony Listianto dan Bambang Setiaji. 2010. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PDAM Surakarta*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.