



Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kabupaten Bima

Dewi Sarlita Infanisari, Muhammad Ali *

Program Studi Manajemen, STIE Bima, Nusa Tenggara Barat, Indonesia

Email: ¹infinisaridewisarlita@gmail.com, ^{2,*}muhalialparady@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: muhalialparady@gmail.com

Submitted: **06 Juni 2020**; Accepted: **14 Juli 2020**; Published: **15 Agustus 2020**

Abstrak—Bagi suatu instansi pemerintah terutama Untuk kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kabupaten Bima seorang pegawai yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi merupakan aset yang berharga untuk mewujudkan tujuan dari sebuah organisasi. Untuk mewujudkan pegawai yang mempunyai sikap disiplin yang tinggi perlu adanya Motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kedisiplinan pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kabupaten Bima. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif, dengan populasi penelitian sebanyak 73 pegawai dan yang terdiri dari 37 pegawai ASN, 9 pegawai Honorer dan 27 pegawai Sukarela dengan sampel 37 pegawai ASN. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling. Pengumpulan data menggunakan observasi, kuisioner, wawancara dan studi pustaka. Teknik analisa data yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, regresi linear sederhana, koefisien determinasi dan uji t dengan menggunakan program SPSS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kedisiplinan pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kabupaten Bima karena nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,908 < 1,687$) dengan nilai Sig dari output SPSS sebesar 0,370 lebih besar dari 0,05 ($Sig\ 0,370 > 0,05$).

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kedisiplinan Pegawai

Abstract—For a government agency, especially for the Office of the Women's Empowerment Office for Child Protection, Population and Family Planning Control (DP3AP2KB), Bima District, an employee who has high discipline is a valuable asset to realize the goals of an organization. To realize an employee who has a disciplined attitude High need for work motivation. This study aims to determine and analyze the existence of a significant influence between work motivation on employee discipline at the Office of Women's Empowerment for Child Protection in Population and Family Planning (DP3AP2KB) Bima Regency. This type of research is an asositive study, with a population of 73 employees and consisting of 37 ASN employees, 9 Honorary employees and 27 Voluntary employees with a sample of 37 ASN employees. The sampling technique used was purposive sampling. Data collection uses observations, questionnaires, interviews and heritage studies. Data analysis techniques used were validity, reliability, simple linear regression, correlation of determination and t test using the SPSS program. The results of this study indicate that there is no significant effect of work motivation on employee discipline in the Office of Women's Empowerment for Child Protection in Population and Family Planning (DP3AP2KB) Bima Regency because the tcount is smaller than ttable ($0.908 < 1.687$) with a Sig value of the SPSS output of 0.370 is greater than 0.05 ($Sig\ 0.370 > 0.05$).

Keywords: Work Motivation, Employee Discipline

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk setiap organisasi atau instansi, karena dalam setiap kegiatan dalam pengorganisasian manusia sangat berperan aktif dan dominan. Ini di karenakan manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu agar terwujudnya tujuan dari sebuah organisasi. Penentu berhasil tidaknya sebuah organisasi bukan saja tentang teknologi yang ada pada suatu organisasi melainkan tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki.

Bagi suatu instansi pemerintah terutama Untuk kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kabupaten Bima seorang pegawai yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi merupakan aset yang berharga untuk mewujudkan tujuan dari sebuah organisasi. Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang pegawai untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Pegawai yang mempunyai disiplin yang tinggi akan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya.

Untuk mewujudkan pegawai yang mempunyai sikap disiplin yang tinggi perlu adanya Motivasi kerja. Motivasi ialah pemberian daya gerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dengan segala daya dan upaya untuk mencapai tujuan yang di kehendaki. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap organisasi, pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong dirinya sendiri untuk bekerja lebih giat dan bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya.

Pada observasi awal yang telah dilakukan oleh peneliti menemukan bahwa beberapa pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kabupaten Bima memiliki disiplin yang tinggi dan sebagian lainnya memiliki disiplin yang kurang, hal ini terlihat pada tingkat kehadiran dan ketepatan waktu kerja pegawai serta beberapa pegawai yang masih terlihat santai dan tidak ada aktifitas di ruang kerja pada saat jam kerja, hal ini menunjukkan bahwa pegawai tersebut tidak disiplin sebagai seorang pegawai yang harus menyelesaikan tugasnya dan mencari tau tugas apa saja yang belum terselesaikan. Selain itu



ditemukan beberapa pegawai yang masih terlambat datang kerja. Begitupun dengan permasalahan motivasi kerja seperti kurangnya pembinaan, pemberian pelatihan atau kurangnya rasa tanggung jawab yang lebih terhadap hasil kerja.

2. KERANGKA TEORI

2.1 Motivasi Kerja

Kadarisman, (2012) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk mau bekerja dengan giat dan baik. Kuat atau lemahnya motivasi kerja ditentukan oleh terpenuhinya harapan, keinginan atau kebutuhannya. Sedangkan menurut Hasibuan (2013:149), Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang mampu menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja lebih efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya agar mencapai kepuasan. Indikator motivasi yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013), yaitu :

- Kebutuhan akan prestasi
- Kebutuhan akan kekuasaan
- Kebutuhan akan berfasiliasi

2.2 Kedisiplinan

Hasibuan (2013:193), menyatakan "Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yg optimal".

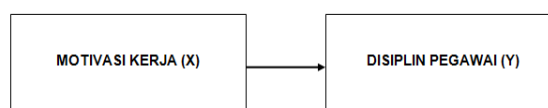
Keith Davis dalam Anwar Prabu (2011:129) mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sedangkan menurut Latainer dalam Sutrisno (2013 :87), mengartikan disiplin sebagai sesuatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan.

Menurut Sutrisno (2011), pengertian kedisiplinan adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan atau tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin pegawai pada suatu organisasi. Dalam mengukur variabel disiplin kerja, penelitian ini mengadaptasi indikator yang digunakan dalam penelitian Menurut Sutrisno (2011), ada 4 (empat) indikator disiplin kerja, diantaranya yaitu:

- Taat terhadap aturan waktu.
- Taat terhadap peraturan perusahaan.
- Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.
- Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan..

2.3 Kerangka Pikir

Untuk memberikan gambaran tentang penelitian ini maka penulis menyajikan dalam bentuk kerangka pikir, yaitu sebuah bagan yang berisi tentang arah hubungan antara variabel penelitian seperti berikut ini :



Gambar 1. Kerangka pikir

2.4 Hipotesis

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H_0 ; $\beta = 0$, tidak terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kedisiplinan pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kabupaten Bima.

H_a ; $\beta \neq 0$, terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kedisiplinan pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kabupaten Bima.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Dalam penelitian ini pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kedisiplinan pegawai.

3.2 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan yaitu Kuisisioner yang berisi sejumlah pertanyaan dengan pengukuran skala likert.

3.3 Populasi, Sampel dan Sampling Penelitian



Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kabupaten Bima di Kecamatan Mpunda Kota Bima yang berjumlah 73 pegawai dan yang terdiri dari 37 pegawai ASN, 9 pegawai Honorer dan 27 pegawai Sukarela. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 37 orang pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kabupaten Bima. Teknik sampling yang digunakan yaitu *sampling purposive*.

3.4 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kabupaten Bima. Waktu penelitian ini dilakukan selama 3 bulan yaitu dari bulan januari 2020 sampai bulan maret 2020.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu :

- Observasi
Observasi yaitu pengamatan langsung oleh peneliti pada objek penelitian
- Wawancara
Yaitu proses tanya jawab yang dilakukan oleh peneliti dan narasumber dengan tujuan untuk mengungkapkan permasalahan yang akan diteliti.
- Kuisisioner.
Penyebaran Kuesioner yang berisi sejumlah pernyataan dengan pengukuran skala likert dan mempunyai bobot yang berbeda pada setiap jawaban.
- Studi Pustaka
Studi pustaka ialah tahap pengumpulan informasi dari pustaka-pustaka yang terdahulu.

3.6 Jenis Dan Sumber Data

Jenis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang dapat dihitung atau diukur dengan angka, dalam hal ini data berupa tabulasi jawaban responden pada kuisisioner yang telah disebarkan. Sumber Data dalam penelitian ini adalah primer yaitu data yang diperoleh secara langsung pada objek penelitian.

3.7 Teknik Analisa Data

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan antara lain :

- Uji Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2016: 56). Biasanya syarat minimum untuk dianggap valid dan memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,300$ atau lebih. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka dinyatakan tidak valid.
- Uji reliabilitas adalah suatu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah item-item pernyataan dapat dipercaya keakuratannya atau tidak. Syarat untuk menyatakan bahwa butir instrument dinyatakan reliabel biasanya apabila nilai Cronbach's Alfa sama dengan atau lebih besar dari 0,6 (Cronbach's Alfa $\geq 0,6$) dan apabila nilainya berada dibawah 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel atau kurang dapat dipercaya. (Azwar, 2016: 83).
- Regresi linier sederhana
Regresi linier sederhana menurut Ghozali (2016), adalah megestimasi peningkatan koefisien-koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang mendukung linier yang melibatkan 1 (satu) variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi nilai tambah variabel.
- Koefisien korelasi sederhana
Korelasi sederhana menurut Ghozali (2016), digunakan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Koefisien korelasi sederhana menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel.
- Uji determinasi
Uji determinasi menurut Imam Ghozali (2016) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model dalam menerangkan variasi variabel dependen.
- Uji t (uji dua pihak)
Uji t bertujuan untuk melihat apakah variabel motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kedisiplinan pegawai.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
MOTIVASI	Item 1	0,736	0,300	Valid
	Item 2	0,805	0,300	Valid
KERJA	Item 3	0,770	0,300	Valid



Item 4	0,745	0,300	Valid
Item 5	0,798	0,300	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 1 di atas, hasil pengujian validitas terhadap variabel motivasi kerja dapat dikatakan semua item pernyataan yang diajukan adalah valid karena berada diatas standar validitas yaitu $\geq 0,300$

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kedisiplinan Pegawai

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
KEDISIPLINAN PEGAWAI	Item 1	0,710	0,300	Valid
	Item 2	0,817	0,300	Valid
	Item 3	0,455	0,300	Valid
	Item 4	0,779	0,300	Valid
	Item 5	0,748	0,300	Valid
	Item 6	0,772	0,300	Valid
	Item 7	0,418	0,300	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 2 di atas, hasil pengujian validitas terhadap variabel disiplin pegawai dapat dikatakan semua item pernyataan yang diajukan adalah valid karena berada diatas standar validitas yaitu $\geq 0,300$

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Standar	Ket
Motivasi Kerja	0,828	0,6	Reliabel
Disiplin Pegawai	0,795	0,6	Reliabel

Sumber :Data Primer Diolah, 2020

Hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel motivasi kerja dan kedisiplinan pegawai dengan nilai *cronbach's Alpha* sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,6 artinya semua item pernyataan dari kuisioner dinyatakan reliabel atau akurat untuk digunakan dalam perhitungan penelitian.

Regresi Linier Sederhana

Tabel 4. Nilai Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	19,991	4,042	
	MOTIVASI KERJA	,186	,205	,152

a. Dependent Variable: KEDISIPLINAN PEGAWAI

Sumber :Data primer diolah, 2020.

Dari hasil pengolahan data diatas, dapat dimasukkan dalam persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 19,991 + 0,186X$$

Dari persamaan regresi sederhana tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai α konstanta sebesar 19,991 dimana nilai itu mempunyai arti bahwa jika variabel motivasi kerja tidak ada atau nol, maka kedisiplinan pegawai sebesar 19,991.
2. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,186 menyatakan bahwa setiap penambahan atau peningkatan sebesar + 1 dari motivasi kerja maka akan meningkatkan kedisiplinan pegawai sebesar 0,186.

Korelasi Sederhana

Tabel 5. Nilai Korelasi Sederhana

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,152 ^a	,023	-,005	3,632

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA

Sumber: Data primer diolah, 2020.

Dari hasil pengolahandatadiperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,152.Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kedisiplinan pegawai.Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut :

Tabel 6. Pedoman Tingkat Pengaruh



Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2016.

Jadi pengaruh motivasi kerja terhadap kedisiplinan pegawai sebesar 0,152 berada pada interval 0,00 – 0,199 dengan tingkat pengaruh sangat rendah.

Uji Determinasi

$$\begin{aligned}
 D &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,152 \times 100\% \\
 &= 15,2\%
 \end{aligned}$$

Jadi terdapat korelasi antara motivasi kerja terhadap kedisiplinan pegawai. Nilai koefisien determinasi sebesar 15,2%, artinya pengaruh motivasi kerja sebesar 15,2%, sedangkan sisanya 94,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya iklim kerja, intensif, kepemimpinan dan lainnya.

Uji t (dua pihak)

Tabel 7. Nilai Uji t

Model	T	Sig.
1 (Constant)	4,945	,000
MOTIVASI KERJA	,908	,370

Sumber : Data primer diolah, 2020.

Berdasarkan output SPSS diatas, maka diperoleh nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja sebesar 0,908 dan nilai sig sebesar 0,000. Selanjutnya akan dibandingkan dengan t-tabel untuk $dk = n - 2 = 37 - 2 = 35$ dan taraf kesalahan 5% uji dua pihak maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1,687.

Ketentuan :

- Bila t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka H_0 diterima dan H_a ditolak begitu pula sebaliknya bila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
- Bila $Sig < 0,05$ maka dinyatakan signifikan dan bila $Sig > 0,05$ maka dinyatakan tidak signifikan.

Pengujian Hipotesis:

H_0 ; $\beta = 0$, tidak terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kedisiplinan pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kabupaten Bima.

H_a ; $\beta \neq 0$, terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kedisiplinan pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kabupaten Bima.

Berdasarkan output SPSS diperoleh nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,908 < 1,687$) maka **H_0 diterima dan H_a ditolak**. Dengan kata lain Hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kedisiplinan pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kabupaten Bima dapat diterima atau terbukti.

Kemudian nilai Sig dari output SPSS sebesar 0,370 lebih besar dari 0,05 ($Sig \ 0,370 > 0,05$) maka dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kabupaten Bima.

5. KESIMPULAN

Dari hasil analisa data yang telah dilakukan maka peneliti menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kabupaten Bima. sehingga jatuh pada daerah penerimaan H_0 dan H_a ditolak. Disarankan agar ada penelitian lanjutan yang serupa tapi dengan menggunakan variabel dan sampel yang berbeda agar dapat memvalidasi penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Holid, 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.



- Hestisani H, Bagia I,W, Suhendra W, (2014). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng. *E-Joernal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Volume 2, No 1*.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sulaefi. 2018. Pengaruh Disiplin, Motivasi, Budaya Organisasi dan Stres Terhadap Kepuasan Kerja Pendidik di Kabupaten Brebes. *Jurnal Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*,22 (2) : 186-204.
- Tanjung, Hasrudy. 2016. Pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas perkebunan sumatera utara. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*,3 (1) : 111-122.
- Susiarto dan Ahmadi, Slamet. (2007). Analisis Pengaruh Pelatihan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Operator di SPBU 34-12701 Jakarta Selatan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 4 (1): 34-31
- Roni ,F., Safitri, M, T. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt. Kabalindo Murni, Tbk. *Jurnal pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEN)*, Volume 1 Nomor 2.
- Robbins, Stephen P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Selemba Empat.