

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN DISIPLIN
KERJA PEGAWAI RSJ DAERAH ATMA HUSADA MAHAKAM
SAMARINDA**

DELISA ATHIAH KIRANA

N P M : 08.11.1001.3510.009

Abstract

High work discipline on an employee comes down from a high motivation to work anyway. This is so that the performance of employees can be more productive.

The study consisted of a single dependent variable, ie, work discipline and one independent variable, namely the motivation to work. The data was collected using a scale. The subjects in this study were employees RSJD Atma Husada Mahakam totaling 100 people. Data analysis techniques used were correlation. These results indicate there is a significant relationship between work motivation with employee discipline with correlation values: 0.827 and 0.684 R Square value indicates, that

motivation affects up to 68.4% of labor discipline.

Keywords : Work discipline, work motivation, the correlation

INTISARI

Disiplin kerja yang tinggi pada seorang pegawai bermuara dari motivasi kerja yang tinggi pula. Hal ini dimaksudkan agar kinerja pegawai dapat lebih produktif.

Penelitian ini terdiri dari satu variabel tergantung, yakni disiplin kerja dan satu variabel bebas, yakni motivasi kerja. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode skala. Subyek dalam penelitian ini adalah pegawai RSJD Atma Husada Mahakam yang berjumlah 100 orang. Teknik analisi data yang digunakan adalah

korelasi. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai dengan nilai korelasi : 0,827 dan nilai R Square menunjukkan 0,684, artinya motivasi mempengaruhi disiplin kerja sampai 68,4%.

Kata Kunci : Disiplin kerja, motivasi kerja, korelasi

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut sumber daya manusia yang berkompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individu maupun tujuan organisasi. Alternatif untuk meningkatkan pemberdayaan para pegawai tersebut adalah dengan meningkatkan disiplin kerja. Keberadaan disiplin kerja menjadi sangat penting karena dalam suasana kerja yang penuh disiplin suatu kantor dapat melaksanakan program kerja yang telah direncanakan. Disiplin kerja akan sangat terkait dengan tata peraturan

kerja yang disusun oleh suatu organisasi atau kantor. Seringnya menjumpai pegawai yang tidak mentaati peraturan organisasi atau kantor tempat bekerja. Misalnya, terlambat datang ke kantor, lalu meninggalkan kantor pada jam bekerja, tidak mengikuti apel pagi, menunda pekerjaan hingga tidak bisa menyelesaikannya dengan tepat waktu, tidak memakai seragam kantor. Upaya untuk mendorong para pegawai untuk mematuhi peraturan-peraturan memerlukan strategi dan kebijakan manajemen yang tepat. Salah satu strateginya yang tepat adalah dengan meningkatkan motivasi terhadap para pegawainya. Karena dengan besarnya motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai maka besar pula rasa tanggung jawab mereka terhadap kedisiplinan kerja di suatu kantor atau organisasi. Motivasi yang diberikan kepada setiap pegawai menjadi peran penting dalam mencapai hasil kerja yang efektif. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Agar adanya kedisiplinan maka harus ditingkatkannya motivasi kerja sehingga tercipta sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki semangat dalam menjalankan peran dan fungsinya sebagai pegawai negeri.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah “Apakah

ada hubungan antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja pegawai RSJD. Atma Husada Mahakam?”

TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai RSJD. Atma Husada Mahakam.

MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi Perusahaan, dapat sebagai bahan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, khususnya dalam mendisiplinkan kerja pegawai instansi terkait. 2. Bagi pegawai, dapat menambah pemahaman dan pengetahuan tentang pentingnya kedisiplinan dalam bekerja. 3. Bagi peneliti selanjutnya, diharap bisa memberi kemudahan yang membutuhkan informasi dan ingin melakukan penelitian sejenis. 4. Sebagai sumbangan teoritis terhadap kajian ilmu pengetahuan psikologi industri dan organisasi khususnya mengenai variabel Motivasi kerja dan Disiplin Kerja

TINJAUAN PUSTAKA

A. Disiplin Kerja 1. Pendapat Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2009). 2. Macam-macam disiplin kerja: a. Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja. b. Disiplin Korektif adalah upaya

untuk menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan yang berlaku pada perusahaan. 3. Pendekatan Disiplin Kerja: a. Pendekatan disiplin modern, b. Pendekatan disiplin dengan tradisi, c. Pendekatan disiplin bertujuan. 4. Pelaksanaan sanksi disiplin kerja: a. Pemberian peringatan, b. Pemberian sanksi harus segera, c. Pemberian sanksi harus konsisten, d. Pemberian sanksi harus Impersonal. 5. Tingkat hukuman disiplin: a. Hukuman disiplin ringan, b. Hukuman disiplin sedang, c. Hukuman disiplin berat. 6. Teknik pelaksanaan disiplin kerja: a. Teknik disiplin sedini mungkin, b. Teknik disiplin pencegahan yang efektif, c. Teknik disiplin dengan mendisiplinkan diri, d. Teknik disiplin inventoria penyelia, e. Teknik disiplin menegur pegawai “primadona”, f. Teknik disiplin menimbulkan kesadaran diri, g. Teknik *sandwich*. 7. aspek-aspek Disiplin Kerja: a. Penggunaan waktu secara efektif, 1) ketepatan waktu melaksanakan tugas, 2) penghematan waktu pelaksanaan tugas, b. Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, 1) ketaatan jam kerja, 2) ketaatan terhadap pimpinan, 3) Ketaatan terhadap prosedur dan metode kerja, c. Tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas, 1) melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana, 2) mengevaluasi hasil pekerjaan, 3) keberanian menerima resiko kesalahan.

B. Motivasi Kerja 1. Motivasi berasal dari kata latin “*Movere*” yang berarti dorongan atau daya gerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia,

khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. (Hasibuan,2008)2. Teori-teori Motivasi Kerja, a. Teori kebutuhan, b. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) dari Alderfer, c. Teori insting, d. Teori Drive, e. Teori Lapangan,,3. Tipe-tipe Motivasi: a. Motivasi Positif, b. Motivasi Negatif, c. Motivasi dari dalam, d. Motivasi dari luar.4. Prinsip-prinsip dalam Motivasi Kerja Pegawai : a. Prinsip partisipasi, b. Prinsip komunikasi, c. Prinsip mengakui andil bawahan, d. Prinsip pendelegasian wewenang, e. Prinsip memberi perhatian.5. Teknik Memotivasi Kerja Pegawai : a. Teknik Pemenuhan Kebutuhan Pegawi, b. Teknik Komunikasi Persuasi,.6. Asas-asas Motivasi : a. Asas mengikutsertakan, b. Asas komunikasi, c. Asas pengakuan, d. Asas wewenang yang didelegasikan, e. Asas adil dan layak, f. Asas perhatian timbal balik.7. Faktor-faktor Motivasi kerja : aFaktor-faktor individual, b. Faktor-faktor organisasional.8. Tujuan Pemberian Motivasi : a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan, d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, f. Mengefektifkan pengadaan karyawan, g, Menciptakan suasana dan hubungan

kerja yang baik, h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI

Motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua hal yang berbeda akan tetapi keduanya memiliki keterkaitan dalam kegiatan suatu organisasi. Motivasi kerja sangat penting dalam upaya untuk menegakkan dan meningkatkan disiplin kerja para pegawai guna mencapai hasil kerja yang maksimal. Untuk mendorong para pegawai untuk mematuhi peraturan-peraturan memerlukan strategi yang tepat yakni dengan meningkatkan motivasi terhadap para pegawainya. Mematuhi peraturan sendiri merupakan salah satu alat ukur dan pencerminan dari disiplin kerja.

HIPOTESIS

Hipotesis yang diajukan penelitian ini adalah ada hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai RSJD. ATMA Husada Mahakam.

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian.

Penelitian Kuantitatif korelasi *product moment* ini digunakan untuk mengetahui hubungan pada dua variabel, yaitu meneliti pengaruh

Variabel X (Motivasi Kerja) terhadap Variabel Y (Disiplin Kerja).

B. Subjek Penelitian.

Populasi pada penelitian ini adalah :

1. Pegawai RSJD. Atma Husada Mahakam samarinda.
2. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 100 Orang.

METODE PENGUMPULAN DATA

Alat ukur disiplin kerja dalam penelitian ini diungkap dengan menggunakan skala yang disusun oleh peneliti berdasarkan teori Singodimedjo (2000) meliputi 1). Penggunaan waktu secara efektif: a) ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, b) penghematan waktu dalam melaksanakan tugas, 2). Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan a) ketaatan jam kerja, b) ketaatan terhadap pimpinan, c) ketaatan terhadap prosedur dan metode jam kerja 3). Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, a) melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana, b) mengevaluasi hasil pekerjaan, c) keberanian menerima resiko kesalahan.

Alat ukur motivasi kerja dalam penelitian ini digunakan untuk mengungkapkan sejauh mana motivasi kerja pada subyek penelitian, diungkap dengan menggunakan skala yang disusun oleh peneliti berdasarkan teori Singodimedjo (2000) yang meliputi: 1). Faktor individual: a) Kebutuhan-kebutuhan, b) Tujuan-tujuan, c) Sikap, d) kemampuan-kemampuan 2). Faktor

organisasional: a) pembayaran atau gaji, b) keamanan pekerjaan, c) sesama pekerja, d) pengawasan, e) pujian.

TEKNIK ANALISA DATA

Penelitian ini menggunakan data yang bersifat kuantitatif, oleh karena itu data tersebut dianalisis dengan pendekatan statistik. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier menggunakan program SPSS (*statistical Package for Sosial Science*)

HASIL PENELITIAN

A. Hasil Penelitian : Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pegawai di RSJD. Atma Husada Mahakam. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai. Dalam penelitian ini, diambil sebanyak 100 pegawai sebagai sampel penelitian.

Karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi identitas Responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan deskripsi karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan umur, maka jumlah responden terbesar adalah responden yang berumur antara 31 – 40 tahun yakni sebesar 52%, sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata pegawai

RSJD Atma Husada Mahakam berumur 31 – 40 tahun.

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan jenis kelamin pada tabel di atas, maka jumlah responden terbesar adalah responden perempuan yakni sebesar 59%, sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata pegawai RSJD Atma Husada Mahakam adalah wanita.

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan unit kerja pada tabel di atas, maka jumlah responden terbesar adalah responden Tenaga medis (45%), kemudian TU/ Administrasi (35%), CS/ Keamanan (15%) dan pimpinan (5%).

Rekapitulasi data kuisioner motivasi kerja : Dari sejumlah pertanyaan yang diajukan pada responden faktor Favaurable bahwa pertanyaan tentang Kebutuhan terhadap pekerjaan sebesar 85% setuju, Tujuan yang hendak dicapai 78% Sangat Setuju, Sikap 77% Setuju, Kemampuan 76% Setuju, keamanan bekerja 74% Setuju, Sesama pekerja 80% Setuju , Pengawasan 74% Setuju dan Pujian 74% Setuju, ada satu item pertanyaan yang di jawab berbeda yaitu Pembayaran/ gaji 76% Tidak setuju artinya bahwa gaji yang diperoleh tidak sebanding dengan kinerja yang diberikan dan belum dapat memenuhi kebutuhan.

Dari sejumlah pertanyaan yang diajukan pada responden faktor unfavaurable bahwa pertanyaan tentang Kebutuhan terhadap pekerjaan sebesar 76% tidak setuju, Tujuan yang hendak dicapai

74% Tidak Setuju, Sikap 85% Tidak Setuju, Pembayaran/ gaji 76% Tidak setuju, Sesama pekerja 75% Tidak Setuju, Pengawasan 79% Tidak Setuju dan Pujian 82% Tidak Setuju, ada dua item pertanyaan yang di jawab berbeda yaitu Kemampuan 75% Setuju dan keamanan bekerja 66% Sangat Setuju. Artinya bahwa kemampuan dalam bekerja dan tingkat pendidikan belum mendukung dalam melakukan pekerjaan. Untuk keamanan arinya bahwa kenyamanan tempat bekerja kurang memadai serta resiko kehilangan barang ditempat kerja lebih besar.

Rekapitulasi data kuisioner disiplin kerja : Dari sejumlah pertanyaan yang diajukan pada responden faktor Favaurable bahwa pertanyaan tentang ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas sebesar 85% setuju, penghematan waktu 61% Sangat Setuju, ketaatan terhadap pimpinan 64% Setuju, ketaatan terhadap prosedur kerja 65% Setuju, melakukan pekerjaan sesuai rencana 74% Setuju, Evaluasi hasil pekerjaan 76% Setuju, keberanian menerima resiko kesalahan 76% Setuju. Ada satu item pertanyaan yang di jawab berbeda yaitu ketaatan jam kerja 76% Tidak Setuju artinya bahwa ketaatan terhadap aturan pulang tepat waktu, kehadiran tepat waktu, dan tidak pernah absen dalam bekerja tidak terpenuhi dan sering diabaikan oleh pegawai.

Dari sejumlah pertanyaan yang diajukan pada responden faktor unfavaurable bahwa pertanyaan tentang ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas sebesar 69% tidak setuju, penghematan waktu 67% tidak Setuju, ketaatan jam

kerja 86% Tidak Setuju, ketaatan terhadap prosedur kerja 75% Tidak Setuju, melakukan pekerjaan sesuai rencana 76% Tidak Setuju, Evaluasi hasil pekerjaan 71% Tidak Setuju, keberanian menerima resiko kesalahan 75 % tidak Setuju. Ada satu item pertanyaan yang di jawab berbeda yaitu ketaatan terhadap pimpinan 68% Sangat Setuju, artinya bahwa seringkali berselisih paham dengan pimpinan, sering tidak sependapat, dan merasa tidak cocok dengan pimpinan dalam bekerja.

Analisis regresi linear

Untuk melihat hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja di RSJD Atma Husada Mahakam, persentase responden dikategorikan menjadi 3 kategori, yaitu:

85-100%	: Baik
65-84%	: Cukup
<65	: Kurang

Data dianalisis dengan regresi linear (lampiran 5) didapatkan hasil persamaan regresi linear $Y = -0,071 + 1,071X$,

Analisis Validitas dan reabilitas responden terhadap kuisisioner :

a. Kuisisioner tentang motivasi kerja

Berdasarkan perhitungan Validitas dan reabilitas kuisisioner tentang motivasi kerja (lampiran 3) dan dibandingkan dengan tabel nilai kritik (Lampiran 2), didapatkan bahwa nilai kritik (F tabel = 0,113, didapatkan dari

$100-2 = 98$), maka dikatakan Valid apabila nilai $x > F$ Tabel. Dari hasil uji Validitas nilai Corrected Item-Total Correlation pada semua soal tentang motivasi kerja diatas (X) > nilai F tabel (0.113), Nilai F tabel diperoleh nilai 0,113) maka dikatakan bahwa semua item soal dikatakan Valid. Semua faktor yang berpengaruh meliputi: kebutuhan, tujuan, sikap, kemampuan, gaji, keamanan bekerja, sesama pekerja dan pujian).

b. Kuisisioner tentang Disiplin kerja

Berdasarkan perhitungan Validitas dan reabilitas kuisisioner tentang Disiplin kerja (lampiran 4) dan dibandingkan dengan tabel nilai kritik (Lampiran 2), didapatkan bahwa nilai kritik (F tabel = 0,113), maka dikatakan Valid apabila nilai $x > F$ Tabel. Dari hasil uji Validitas nilai Corrected Item-Total Correlation pada semua soal tentang disiplin kerja diatas (X) > nilai F tabel (0.113), Nilai F tabel diperoleh nilai 0,113) maka dikatakan bahwa semua item soal dikatakan Valid. Semua faktor yang berpengaruh meliputi: ketepatan waktu, taat jam kerja, taat pimpinan, taat prosedur kerja, lakukan pekerjaan sesuai rencana, evaluasi hasil, berani menerima resiko kesalahan

Untuk soal nomor 27 (0,047), 80 (0,003) dan 43 (0,043) didapatkan data < 0,113 maka dikatakan tidak valid (artinya tidak ada hubungan yang berarti penghematan waktu terhadap pekerjaan dengan faktor disiplin kerja).

Karena r hasil Cronbach's alpha $(0,958) > 0,6$ maka berarti bahwa semua faktor yang berpengaruh pada disiplin kerja dikatakan reliabel

PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat dikatakan bahwa hipotesis yang diajukan diterima artinya motivasi kerja (X) dan disiplin kerja pegawai (Y) berkaitan secara bersama-sama berhubungan atau sangat berperan dalam meningkatkan kinerja di RSJD Atma Husada Mahakam. Hal ini membuktikan hipotesis bahwa ada hubungan sangat signifikan antara motivasi kerja (X) dan disiplin kerja pegawai (Y) berkaitan secara bersama-sama berhubungan atau sangat berperan dalam meningkatkan kinerja di RSJD Atma Husada Mahakam Teruji. Hasil uji asumsi linieritas antara variable. Motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai mempunyai nilai korelasi: 0,827, hubungan ini ada dalam kategori kuat (antara 0,8-1 kategori kuat). Nilai R Square menunjukkan 0,684, artinya motivasi mempengaruhi disiplin kerja sampai 68,4% sisanya adalah Faktor lainnya.

KETERBATASAN PENELITIAN

1. Waktu pengambilan data yang tidak sebentar dan harus mengikuti jadwal jam kerja karyawan.
2. Banyaknya karyawan yang tidak mau mengisi kuesioner Ada beberapa data yang tidak valid dikarenakan kemungkinan terjadi kebohongan dalam mengisi kuesioner
3. Banyaknya kuesioner yang tidak di kembalikan ke peneliti
4. Banyak

karyawan yang tidak mau di ganggu jam kerja nya sehingga menyusahkan peneliti dalam mengambil data.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai dengan korelasi dalam kategori kuat. Persentase motivasi kerja berpengaruh pada disiplin kerja sebesar 68,4%, sedangkan sisanya adalah faktor lainnya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti menyarankan :

Sebaiknya perusahaan meningkatkan motivasi pada pegawai yang tidak disiplin pada aturan yang berlaku. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan gaji, komunikasi antar karyawan dan atasan, apabila karyawan merasa nyaman dengan komunikasi otomatis disiplin dan prestasi kerja mereka meningkat. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan hendaknya melakukan penelitian lebih dalam untuk lebih mengetahui akar permasalahan yang terjadi pada pegawai. Pada penelitian selanjutnya hendaknya lebih memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi disiplin pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, 2010, *Modul training Olah data 2010*, Fakultas MIPA UGM, Yogyakarta
- Azwar, S. 2001 *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada.
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Gomes, Faustino, 1999. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Griffin, ricky, 2004. *Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Gusti, Media. 2012. Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, dan Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala sekolah Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Purworejo. *Jurnal penelitian Universitas Negeri yogyakarta*.
- Hadi, Sutrisno, 2004. *Analisis Butir untuk Instrumen Angket, Tes, dan Skala Nilai dengan BASICA*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu, 2008. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Koontz. 1990 dalam Veithzal, R. dan Mulyadi,D. 2010. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi. Edisi 3., Teori Motivasi & Pengertian Motivasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Marjono, 2007. Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi, dan Fasilitas sekolah terhadap Prestasi belajar siswa kelas VIII SMPN 8 Purworejo. *Tesis*. Purwokerto. Program Pascasarjana Universitas Jendral Soedirman.
- Mangkunegara, Anwar, 2009. *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosadakarya.

- Moekiyat, 2002. *Dasar-dasar Motivasi*. Bandung : Pioner Jaya.
- Mulyono, A.ED. 1991. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Nawawi, H., 1995, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Novitasari, 2008. *Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Grobogan*. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik : Universitas Diponegoro, Semarang.
- Nugroho, B. A. 2005. *Strategi Jitu Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Roemintoyo, 1999. Pengaruh Motivasi kerjasama dan Kedisiplinan karyawan
Fakultas Keguruan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret terhadap Prestasi Kerja, *Laporan Penelitian Universitas surakarta*.
- Siswanto, 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sondang, P. Siagian. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Suprayitno, 2007. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen sumber daya Manusia. Volume dua, No.1 :23-24*.
- Terry, George, 2006. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Thoha, Miftah, 2005. *Manajemen Kepegawaian Sipil Indonesia*.
- Umar, Husein, 2005. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.