

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA
DENGAN DISIPLIN KERJA**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi

Oleh:

SYAIFUL BAGUS WIDAYAT
F100100181

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2017

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA
DENGAN DISIPLIN KERJA**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

**SYAIFUL BAGUS WIDAYAT
F100100181**

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan di depan dewan penguji,
pada tanggal 13 Desember 2017

Pembimbing



Achmad Dwityanto, S.Psi, M.Si.
NIK. 805/0609106802

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA
DENGAN DISIPLIN KERJA**

Oleh:

**SYAIFUL BAGUS WIDAYAT
F100100181**

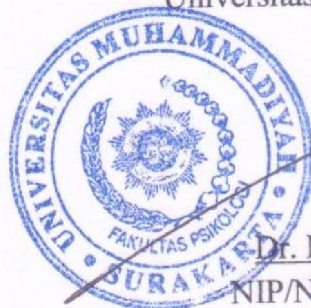
**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Rabu, 20 Desember 2017
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji:

1. **Achmad Dwityanto, S.Psi, M.Si.**
(Ketua Dewan Penguji)
2. **Permata Ashfi Raihana, S.Psi, MA.**
(Anggota I Dewan Penguji)
3. **Dra. Partini, M.Si.**
(Anggota II Dewan Penguji)

(*Achmad Dwityanto*)
(*Permata Ashfi Raihana*)
(*Partini*)

Dekan,
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Signature)
Dr. Moordinarsih, M.Si.
NIP/NIDN. 876/0615127401

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 13 Desember 2017

Penulis



Syaiful Bagus Widayat
F100100181

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA

Abstrak

Motivasi kerja begitu penting dalam usaha untuk meningkatkan dan menegakkan disiplin kerja para karyawan untuk mencapai hasil kerja secara maksimal. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pada PT. X. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Subjek penelitian berjumlah 360 karyawan yang diambil dengan teknik *quota sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan skala. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis *Product Moment*. Hasil perhitungan *product moment* diperoleh nilai koefisien korelasi ($r = 0,903$ dengan signifikansi $= 0,000$; ($p < 0,01$), artinya ada hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja. Sumbangan efektifitas motivasi kerja terhadap disiplin kerja sebesar 81,5%. Dari hasil penelitian ini juga diketahui bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan tergolong sedang.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Disiplin kerja, Karyawan

Abstract

The motivation of working is so important in efforts to improve and enforce labor discipline its employees to achieve maximum results. The purpose of this research is to know the relationship between motivation of working with work discipline at PT.X. Methods in this study using quantitative methods. The subject of the study amounted to 360 employees taken with engineering quota sampling. Method of data collection using the scale. Data analysis techniques using the technique of the analysis of the Product Moment. The results of the calculation of the product moment correlation coefficient value was obtained ($r = 0.903$ with significance $= 0.000$; ($p < 0.01$), it means there is a very significant positive relationship between motivation of working with labor discipline. The effectiveness of the motivation of working against the contribution of disciplines work amounting to 81.5%. From the results of the study also noted that the working motivation and discipline the employee's work belongs to the medium.

Keywords: Motivation, Discipline, Employee

1. PENDAHULUAN

Kedisiplinan dalam bekerja menjadi hal yang penting untuk dilakukan, sebab disiplin kerja adalah suatu tindakan atau tingkah laku yang dipergunakan oleh pemimpin untuk melakukan komunikasi dengan karyawan. Hal ini bertujuan agar mereka mau melakukan perubahan perilaku dan sebagai sebuah usaha untuk

meningkatkan keselarasan dan kesediaan seseorang dalam menaati seluruh peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Misalnya, beberapa karyawan terbiasa bekerja dengan lambat, melalaikan pekerjaan detail yang dibutuhkan dalam pekerjaan mereka, ataupun terlibat dalam tindakan yang tidak pantas dilakukan dalam bekerja. (Yoesana, 2013).

Disiplin merupakan kemampuan seseorang untuk bertindak berdasarkan norma-norma atau peraturan yang berlaku. Guna mendorong para karyawan mematuhi seluruh peraturan membutuhkan strategi yang tepat yaitu dengan cara meningkatkan motivasi terhadap para karyawannya. Mematuhi peraturan sendiri seperti yang disampaikan oleh Afandi (2016) merupakan salah satu alat ukur dan pencerminan dari disiplin kerja. Berdasarkan pengertian tersebut maka aspek-aspek disiplin kerja terdiri dari dimensi ketaatan waktu dan tanggung jawab kerja. PT. X merupakan perusahaan yang bergerak di bidang tekstil di kota Surakarta. Seiring dengan perkembangannya, PT. X semakin maju dan dikelola secara profesional. Dibutuhkan kedisiplinan yang tinggi dari para karyawan agar perusahaan dapat berjalan dengan baik serta dapat memenuhi dan melayani kebutuhan konsumen perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak A M salah satu personel bagian HRD PT. X mengatakan karyawan dikatakan tidak disiplin apabila karyawan tersebut ijin atau tidak hadir tanpa surat keterangan ijin apapun lebih dari 3 kali berturut-turut dalam satu bulan. Hal ini didukung dengan data catatan daftar masuk kerja bulanan pada PT. X, dimana dalam catatan daftar masuk kerja pada bulan Juli-Agustus 2017 menunjukkan secara umum karyawan memiliki catatan tingkat kehadiran yang baik, misalnya pada bulan Agustus 2017 rata-rata karyawan masuk kerja satu bulan penuh, hanya ada 1-3 karyawan yang tidak masuk kerja dengan keterangan izin dan sakit.

Lebih lanjut, bapak A M mengatakan karyawan dituntut untuk memiliki disiplin yang tinggi. Apalagi ketika perusahaan memperoleh banyak pesanan dari konsumen, maka produksi pun semakin meningkat pula. Oleh karena itu, perusahaan sudah membuat aturan yang berlaku bagi seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Peraturan tersebut tertulis dan tercantum dalam

bentuk peraturan perusahaan pada kontrak kerja yang telah diketahui dan disetujui karyawan. Salah satu peraturan yang dapat meningkatkan motivasi dan disiplin karyawan misalnya bagi karyawan yang aktif masuk kerja tanpa ada izin selama satu bulan penuh, maka karyawan tersebut akan memperoleh premi sebagai *reward* atas kedisiplinannya dalam masuk kerja. Ditetapkannya peraturan tersebut supaya para karyawan bisa bekerja secara tertib dan teratur sehingga bisa mempergunakan waktu kerjanya secara efisien dan efektif agar bisa meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Fenomena positif di atas tidak lepas dari beberapa fenomena negatif. Walaupun peraturan tersebut sudah dibuat oleh perusahaan, masih ada beberapa permasalahan pada karyawan terkait dengan aspek disiplin kerja sebagaimana yang dijelaskan pada teori Afandi (2016). Fenomena negatif yang sering terjadi pada saat observasi awal adalah masih banyak karyawan yang bekerja sambil mengobrol dengan rekan kerja dan banyak menggunakan waktu istirahat daripada bekerja. Supervisor sudah memberikan pengawasan dan teguran lisan maupun tertulis, namun masih ada saja karyawan yang mengulangi. Hal ini menunjukkan karyawan belum dapat menggunakan waktunya secara efektif, sehingga target perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya pun tidak dapat tercapai.

Motivasi kerja dan disiplin kerja adalah dua hal yang berbeda, namun kedua hal tersebut mempunyai hubungan pada pelaksanaan aktivitas sebuah perusahaan. Motivasi kerja begitu penting dalam usaha untuk meningkatkan dan menegakkan disiplin kerja para karyawan untuk mencapai hasil kerja secara maksimal. Motivasi adalah faktor yang menjadi dorongan individu untuk melaksanakan kegiatan tertentu, dan sebab itu motivasi sering diartikan juga sebagai faktor pendorong tingkah laku individu. Menurut Herzberg terdapat dua kelompok faktor yang mempengaruhi kerja seseorang, yaitu *Motivator* dan *Hygiene factor*. *Motivator factors* adalah faktor-faktor yang dapat memberikan motivasi pada individu melakukan pekerjaan. Sedangkan *Hygiene factor* merupakan faktor yang sangat vital dan harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum mereka dimotivasi sehingga dapat memberikan situasi yang menyenangkan

maupun dapat memberikan kepuasan pada setiap individu yang bekerja (Priyono, 2007).

Hasil penelitian dari Andriyani dan Noor (2015) menyatakan masalah kedisiplinan karyawan seperti sering datang terlambat dan pulang kerja lebih awal dikarenakan karyawan merasa kurang termotivasi, disebabkan oleh berbagai faktor yaitu perusahaan kurang memberikan kenaikan gaji berkala, tidak adanya bentuk penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, kurang jelasnya kebijakan serta aturan yang ada, dan kurang diberlakukan sangsi-sangsi yang ada yang membuat karyawan masih tetap saja mengulangi pelanggaran, serta kurang nyamannya tempat kerja seperti kebersihan tempat kerja dan sirkulasi udara di tempat kerja. Padahal, apabila seluruh faktor motivasi tersebut dapat dipenuhi oleh perusahaan, maka kedisiplinan karyawan dapat meningkat.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui 1) hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan pada PT. X, 2) kategorisasi motivasi kerja karyawan pada PT. X, 3) kategorisasi disiplin kerja karyawan pada PT. X, dan 4) sumbangan efektif motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan pada PT. X.

2. METODE PENELITIAN

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah disiplin kerja. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. X sebanyak 1.054 karyawan. PT. X di Surakarta merupakan perusahaan yang bergerak di bidang tekstil. Sampel 360 karyawan yang diambil dengan teknik *quota sampling*. Jumlah tersebut sudah mewakili populasi, karena menurut Arikunto (2010) bahwa jumlah populasi yang kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil keseluruhan, namun jika jumlah populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-20% atau 20-30% dari jumlah populasinya. Teknik pengambilan data tersebut menggunakan teknik *quota sampling*, yaitu teknik sampel pada jumlah yang sudah ditentukan. Pada penelitian ini, peneliti mengambil sampel sebanyak 30% dari jumlah populasi, yaitu sebanyak 360 karyawan.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala. Skala disiplin kerja disusun oleh penulis berdasarkan konsep yang dikemukakan oleh Afandi

(2016), yang terdiri dari 2 dimensi atau aspek yakni dimensi ketaatan waktu, dengan indikator: masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, dan tidak pernah mangkir/tidak kerja; dimensi tanggungjawab kerja, dengan indikator: mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan, target pekerjaan, dan membuat laporan kerja harian. Skala motivasi kerja disusun oleh penulis berdasarkan konsep yang dikemukakan oleh Tahir (2014), yang terdiri dari 2 dimensi atau aspek yakni *motivator factors* dengan indikator: prestasi (*achievement*), pengakuan/ penghargaan, tanggung jawab, memperoleh kemajuan dan perkembangan, dan pekerjaan itu sendiri, serta *hygiene factors* dengan indikator: upah/gaji, hubungan antara pekerja, supervisi teknis, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan proses administrasi di perusahaan.

Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan Koefisien Validitas Isi –Aiken's V. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan analisis *alpha cronbach*. Hasil perhitungan uji validitas dengan *Formula Aiken's* aitem skala motivasi kerja dari 22 aitem yang diujikan didapat 22 aitem memenuhi kriteria ($>0,660$), sedangkan skala disiplin kerja dari 12 aitem yang diujikan didapat 12 aitem memenuhi kriteria ($>0,660$) sehingga tidak ada aitem yang gugur. Hasil uji reliabilitas pada skala motivasi kerja diketahui bahwa nilai *alpha* (α) yang diperoleh yaitu 0,924 dari 22 aitem, sedangkan hasil uji reliabilitas pada skala disiplin kerja diketahui bahwa nilai *alpha* (α) yang diperoleh yaitu 0,872 dari 12 aitem.

Teknik analisis data yang digunakan adalah *analisis Product Moment* dari Carl Pearson yang diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS (*Statistik Product and Service Solutions*) 16.0 for Windows. Hasil uji *Kolmogorov-Smimov* diperoleh nilai untuk skala motivasi kerja sebesar 1,284 dengan $p = 0,074$ ($p > 0,05$), yang berarti data berdistribusi normal, dan untuk skala disiplin kerja nilai *Kolmogorov-Smimov* yakni sebesar 1,293 dengan $p = 0,070$ ($p > 0,05$), yang berarti data juga berdistribusi normal.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Perhitungan untuk menguji hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik analisis *product moment*. Dari hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,903 dan signifikansi (p) = 0,000 ($p < 0,01$). Hasil tersebut menunjukkan ada hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja. Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi disiplin kerja, sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah pula disiplin kerja.

Sumbangan efektif menunjukkan seberapa besar peran atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel tergantung. Dari hasil analisis diketahui koefisien determinan (r^2) = 0.815. Hal ini berarti sumbangan efektif motivasi kerja terhadap disiplin kerja sebesar 81,5%, artinya masih terdapat 18,5% yang mempengaruhi disiplin kerja misalnya antara lain: faktor lingkungan, dan faktor sosial (Alma, 2007).

Variabel motivasi kerja memiliki rerata empirik (RE) sebesar 60,15 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 22,0 yang berarti motivasi kerja pada subyek penelitian tergolong sedang. Variabel disiplin kerja memiliki rerata empirik (RE) sebesar 33,09 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 12,0 yang berarti disiplin kerja pada subyek penelitian tergolong sedang.

Berdasar hasil analisis *product moment* menunjukkan bahwa koefisien korelasi $r(xy) = 0,903$; $p = 0,000$ ($p < 0,01$) artinya ada hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja, dimana semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi disiplin kerja, dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja semakin rendah pula disiplin kerja PT. X.

Motivasi adalah sesuatu yang menggerakkan atau mendorong seseorang atau kelompok orang, untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu (Irianto, 2005). Sedangkan yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bertindak berdasarkan norma-norma atau peraturan yang berlaku. Keyakinan terhadap perlunya aturan dan penilaian bahwa suatu aturan tersebut baik dengan demikian perlu dijalankan, adalah faktor utama seseorang bersedia untuk disiplin (Sunarti, 2004).

Hasil penelitian di atas sesuai dengan penelitian dari Kirana (2013) yang menyimpulkan 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.

Andriyani dan Noor (2015) menunjukkan motivasi kerja dalam dimensi sub variabel motivator memiliki hubungan positif yang sangat signifikan dengan disiplin kerja. Perilaku semacam ini tidak berarti bahwa karyawan akan langsung mendapatkan hadiah, bahkan karyawan sendiri tidak mengharapkan untuk menerima hadiah, dan perilaku tersebut dapat membantu organisasi dan manajer untuk meningkatkan citra organisasi. Oleh karena itu, dapat diharapkan bahwa organisasi yang memiliki karyawan dengan tingkat motivasi kerja yang lebih, dan mereka juga mempromosikan motivasi kerja semacam ini memiliki lebih banyak kesempatan untuk sukses di dunia yang kompetitif saat ini.

Rerata empirik pada variabel motivasi kerja sebesar 43,40 dan rerata hipotetik sebesar 45,0 yang berarti pada umumnya karyawan PT. X, Surakarta mempunyai tingkat motivasi kerja yang sedang. Adanya motivasi kerja yang sedang pada karyawan PT. X menunjukkan bahwa karyawan memiliki aspek-aspek motivasi kerja, yaitu perasaan bermakna dalam pekerjaan, perasaan terhubung dengan komunitas, dan mampu menegakkan nilai-nilai organisasi. Hal ini seperti yang disampaikan Sanoubar, Sagedi, dan Aghdam (2014) dalam penelitiannya bahwa spiritualitas karyawan memiliki pengalaman yang bermakna, sehingga mereka merasa bersyukur dan menunjukkan disiplin kerja yang lebih. Motivasi kerja dibentuk oleh interaksi dengan orang lain dan masalah ini menyebabkan sensitivitas spiritual dengan kebutuhan orang lain dan sebagai hasilnya karyawan menunjukkan perilaku yang memberikan bantuan lebih. Dengan demikian, motivasi kerja membantu karyawan untuk memecahkan masalah, prioritas dan pengelolaan kerja yang mengarah pada waktu dan kegiatan santai mereka.

Menurut Belwakar dan Vohra (2016) dalam penelitiannya menyebutkan motivasi kerja adalah mendapatkan minat sebagai sumber baru keunggulan kompetitif. Motivasi kerja juga menunjukkan keterkaitan dengan perilaku yang berkelanjutan dan berhubungan dengan aspek-aspek motivasi seperti gaji, fasilitas

kerja, dan hubungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan (Hafidulloh, 2016). Sementara Wei dan Yazdanifard (2014) meneliti tentang aspek motivasi yaitu *reward* (imbalan) dan *punishment* (hukuman). Hasil penelitiannya menunjukkan dorongan positif dipandang sebagai cara paling efektif untuk memotivasi staf agar bekerja lebih baik dalam organisasi. Karyawan didorong untuk berbuat lebih baik karena mereka tahu kapan setiap perilaku yang diinginkan ditampilkan, mereka akan diberi *reward*. Reward bisa bersifat intrinsik atau ekstrinsik, atau kombinasi keduanya. Imbalan bisa berupa bonus berdasarkan kinerja, tunjangan tambahan, dorongan verbal, dan pemberdayaan. Karyawan merasa puas saat pekerjaan mereka diakui dan kerja keras mereka terbayar lunas. Hukuman adalah teknik lain yang diterapkan untuk mengurangi atau menghilangkan perilaku tertentu. Karyawan yang diberi hukuman menunjukkan disiplin yang lebih baik.

Rerata empirik variabel disiplin kerja sebesar 33,09 yang dibandingkan dengan rerata hipotetik sebesar 12,0 yang berarti pada umumnya karyawan PT. X, Surakarta mempunyai disiplin kerja yang sedang. Disiplin kerja yang sedang terlihat pada karyawan yang memiliki kesadaran akan pentingnya ketaatan waktu. Hal ini sebagaimana hasil wawancara awal dengan supervisor PT. X yang menyatakan bahwa karyawan selalu datang tepat waktu, bahkan sebelum waktu masuk kerja (datang lebih awal), menggunakan waktu mereka secara efektif dan tidak pernah mangkir/tidak kerja tanpa izin.

Hasil penelitian dari Suifan (2016) menunjukkan disiplin kerja memiliki banyak dimensi, antara lain ketaatan waktu dan tanggungjawab kerja. Pada dimensi ketaatan waktu dengan indikator masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, dan tidak pernah mangkir/tidak kerja. Sedangkan dimensi tanggungjawab kerja dengan indikator mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan, target pekerjaan, dan membuat laporan kerja harian

Berdasarkan pembahasan di atas dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan sumbangan efektifnya sebesar 0.815, sehingga motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja sebesar 81,5% dan masih ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja sebesar 18,5% diluar faktor disiplin kerja, antara lain: faktor lingkungan, dan faktor sosial.

Kelemahan pada penelitian ini adalah dalam penelitian ini data hanya diungkap dengan skala sehingga analisis kurang mendalam, jumlah subyek terbatas hanya di satu perusahaan. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya perlu melengkapi dengan teknik pengumpulan data lain.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini yaitu: a) Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja. b) Motivasi kerja pada subyek penelitian tergolong sedang. c) Disiplin kerja pada subyek penelitian tergolong sedang. d) Sumbangan efektif motivasi kerja terhadap disiplin kerja sebesar 81,5%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain sebesar 18,5% yang mempengaruhi disiplin kerja selain motivasi kerja.

Bagi karyawan, hendaknya meningkatkan motivasi kerja dengan menyadari bahwa hubungan antara karyawan dengan perusahaan merupakan satu kesatuan. Keberhasilan perusahaan dalam hubungan kerja dengan karyawan merupakan keberhasilan karyawan, sebaliknya kepailitan atau kebangrutan perusahaan akan berdampak pada terhentinya kerjasama karyawan dengan perusahaan. Akibat terburuk adalah terjadi pemutusan hubungan kerja.

Bagi manajemen perusahaan hendaknya mampu memberikan motivasi kerja kepada karyawan sehingga kedisiplinan kerja meningkat. Kedisiplinan kerja dalam perusahaan akan mewujudkan suasana kerja menjadi tertib, dan teratur, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mencari variabel lain yang mempengaruhi kedisiplinan kerja dan variabel yang menjadi mediator motivasi kerja dengan kedisiplinan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, Buchari. (2005). *Pemasaran stratejik jasa pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Afandi, Pandi. (2016). *Concept & Indicator: Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.

- Andriyani, Tika dan Noor, Hasanuddin. (2015). Hubungan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja pada Karyawan Bagian Iklan PT. X, Bandung. *Prosiding Penelitian Sivitas Akademika Unisba (Sosial dan Humaniora)*, Gelombang 2, Tahun Akademik 2014-2015.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik, edisi revisi 2010*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Hafidulloh. (2016). Effect of Salary, Work Facilities and Work Relationship to Increase Employee Disciplinary (Study on Pondok Pesantren Sunan Bonang Surabaya). *International Journal of Business and Commerce*, Vol. 6, No.01: [01-08].
- Irianto, Anton. (2005). *Born To Win. Kunci Sukses yang Tak Pernah Gagal*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kirana, Delisa A. (2013). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai RSJ Daerah Atma Husada Mahakam Samarinda. *Jurnal Motivasi*, Vol. 1, No. 1, hlm. 1-10.
- Norouzi, S., Moradi, E., Norouzi, A., Ebrahimi, M., & Badr, F.R. (2016). Perceived motivational climate as a predictor of intrinsic motivation in medical students. *Res Dev Med Educ*, Vol. 5, No. 1, pp. 12-17.
- Sunarti, Euis. (2004). *Mengasuh dengan Hati*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Tahir, Arifin. (2014). *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Wei, Leong T. dan Yazdanifard, R. (2014). The impact of Positive Reinforcement on Employees' Performance in Organizations. *American Journal of Industrial and Business Management*, Vol. 4, pp. 9-12.
- Yoesana, Umy. (2013). Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. *eJournal Pemerintahan Integratif*, Vol. 1, No. 1, hlm. 13-27.