

## PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA

Erika<sup>1)</sup>, Muhammad Azka Faridhi<sup>2)</sup>

<sup>1,2)</sup> Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknologi Industri,  
Institut Sains dan Teknologi Nasional

Jl. Moh. Kahfi II, Bhumi Srengseng Indah, Jagakarsa, Jakarta Selatan 12640  
e-mail : [er1k4\\_ye2n1@yahoo.com](mailto:er1k4_ye2n1@yahoo.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode dalam pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner kepada 50 responden karyawan PT Wijaya Karya Beton Tbk, Batching Plan Serbaraja. Metode penelitian yang digunakan Metode Asosiatif dengan Metode Sampel Jenuh dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar  $1,311 < 1,67793$  dan tidak signifikan  $0,196 > 0,05$ , disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar  $3,356 > 1,67793$  dan signifikan  $0,002 < 0,05$  dan hasil uji secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai f tabel sebesar  $10,572 > 3,20$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$

**Kata Kunci**--- motivasi, disiplin, kinerja

### Abstract

*This study aims to examine and analyze the effect of work motivation and work discipline on employee performance. The method of collecting data in this study was done by distributing questionnaires to 50 respondents of employees of PT Wijaya Karya Beton Tbk, Batching Plan Serbaraja. The research method used associative method with saturated sample method using primary data and secondary data. The results of this study indicate that work motivation has a positive and insignificant effect on employee performance with a t-count value of  $1.311 < 1.67793$  and an insignificant  $0.196 > 0.05$ , work discipline has a positive and significant effect on employee performance with a t-count value of  $3.356 > 1.67793$  and significant  $0.002 < 0.05$  and the test results simultaneously work motivation and work discipline have a positive and significant effect with an f table value of  $10,572 > 3,20$  with a significant value of  $0.000 < 0.05$*

**Keyword** --- motivation, discipline, performance

### 1. PENDAHULUAN

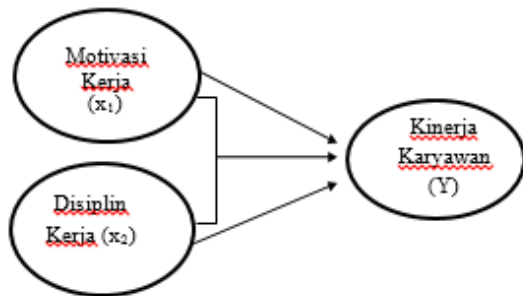
Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan. Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan pada suatu organisasi akan

meningkat pula kelancaran proses kerja dan dengan kelancaran proses kerja akan mempermudah tercapainya tujuan dari organisasi yang bersangkutan.

Kerangka berpikir penelitian menggambarkan hubungan dari variabel independent, dalam hal ini adalah motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).



Gambar 1.1 Kerangka Berpikir

Motivasi kerja ( $X_1$ ) sebagai variabel independen mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel dependen. Demikian juga disiplin kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel independen mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel dependen. Kemudian motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel independen secara Bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel dependen.

Hipotesis penelitian ini adalah:

- a. Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wijaya Karya Beton Tbk *Batching Plan* Serbaraja.
- b. Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wijaya Karya Beton Tbk *Batching Plan* Serbaraja.
- c. Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Wijaya Karya Beton Tbk, *Batching Plan* Serbaraja.

## 2. METODA

### 2.1. Populasi Dan Sampel

#### 2.1.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2011, hal 80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan menurut Agung (2014, hal 69) menyatakan, populasi sebagai keseluruhan objek dalam suatu penelitian. Jumlah populasi penelitian ini adalah karyawan di PT. Wijaya Karya Beton Tbk, *Batching Plan* Serbaraja sebanyak 50 orang.

#### 2.1.2. Sampel

Sampel merupakan bagian yang diambil dari populasi. Menurut Agung (2014, hal 69) menyatakan, sampel sebagian dari populasi yang diambil, yang dianggap mewakili seluruh populasi dan diambil dengan menggunakan teknik tertentu. Sedangkan menurut Sugiyono (2011, hal 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dari pengertian tersebut memberi gambaran bahwa sampel mewakili populasi untuk dijadikan sebagai sumber data penelitian. Penggunaan sampel bertujuan untuk menghemat waktu, tenaga, dan biaya dalam melakukan penelitian.

Berdasarkan teknik pengambilan sampel, maka dalam penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling dengan sampel jenuh, karena semua populasi dianggap sampel yaitu sebanyak 50 orang.

#### 2.2. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013, hal 224), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian merupakan mendapatkan data. Adapun beberapa teknik pengumpulan data, antara lain :

##### a. Wawancara

Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2013, hal 231), wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

b. Kuesioner

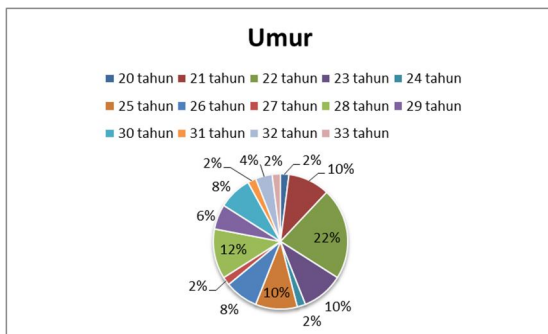
Kuisisioner merupakan daftar pertanyaan yang digunakan priset untuk memperoleh data secara langsung dari sumber melalui proses komunikasi atau dengan mengajukan pertanyaan. Daftar pertanyaan atau kuisisioner memiliki peranan sangat besar dalam riset yang pengumpulan datanya dilakukan dengan berkomunikasi atau bertanya kepada responden. Pertanyaan yang disusun harus dirancang dengan baik agar bisa menghasilkan informasi yang dicari.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil pengumpulan data

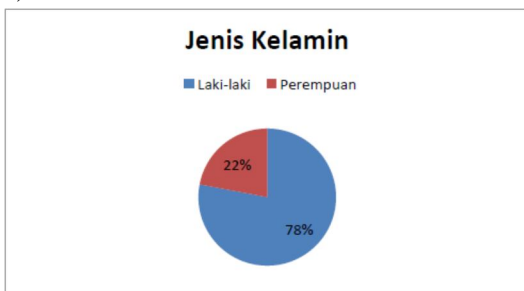
Berdasarkan dari hasil penyebaran kuesioner terhadap 50 responden, maka hasil karakteristik responden yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1) Umur Responden



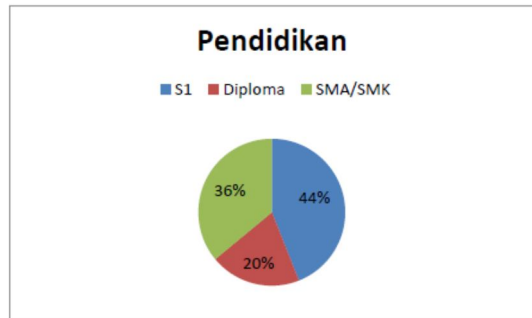
Gambar 2. Umur Responden PT. Wijaya Karya Beton Tbk, Batching Plan Serbaraja

2) Jenis Kelamin



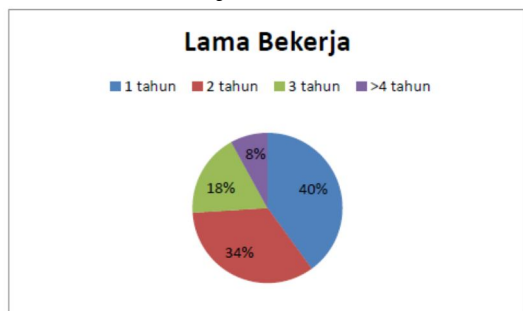
Gambar 3. Jenis Kelamin Responden PT. Wijaya Karya Beton Tbk, Batching Plan Serbaraja

3) Pendidikan Responden



Gambar 4. Pendidikan Responden PT. Wijaya Karya Beton Tbk, Batching Plan Serbaraja

4) Lama Berkerja



Gambar 5. Lama Berkerja Responden PT. Wijaya Karya Beton Tbk, Batching Plan Serbaraja

3.2. Hasil Analisis Data

a. Hasil Uji Kualitas Data

a.1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan valid atau tidak nya suatu kuesioner yang digunakan sebagai dasar dalam melakukan penelitian. Untuk melakukan uji validitas ini menggunakan program IBM SPSS. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan korelasi *Bivariare Pearsen* (Produk Momen Pearson). Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pernyataan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap á Valid. Jika r hitung > dari r tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pernyataan berkolerasi signifikan terhadap

skor total (dinyatakan valid). Jumlah data ( $n$ ) = 50 dimana  $df = 50 - 2$ , maka  $r$  tabel sebesar 0.278.

Berdasarkan pengujian dari setiap variabel menggunakan program IBM SPSS terhadap karyawan PT. Wijaya Karya Beton Tbk, *Batching Plan* Serbaraja telah diperoleh hasil yang terdapat pada tabel 3.3, 3.4 dan 3.5 dari keseluruhan hasil data yang telah di uji bahwa  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel yaitu sebesar 0,278.

Oleh karena itu, pernyataan dari setiap variabel penelitian dinyatakan valid.

#### a.2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013, hal 47) uji reliabilitas adalah suatu angka indeks yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama, dengan bantuan program IBM SPSS. Bila koefisien *cronbach alpha* lebih besar dari 0,700 maka reliabilitas tercapai.

Pada pengujian ini jumlah instrumen untuk motivasi kerja (X1) sebanyak 7 instrumen pernyataan, variabel disiplin kerja (X2) sebanyak 6 pernyataan dan variabel kinerja karyawan (Y) sebanyak 6 instrumen pernyataan yang dinyatakan valid.

Diketahui dari pengumpulan data responden, pernyataan dapat dikatakan reliabel karena *Cronbach's Alpha* pada variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0.850 lebih besar dari 0.700, variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0.820 lebih besar dari 0.700 dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0.867 lebih besar dari 0.700. Karena seluruh data telah dinyatakan valid dan reliabel maka dapat dilanjutkan pengujian selanjutnya.

#### b. Uji asumsi klasik

##### b.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan dengan tujuan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov- Smirnov. Uji kolmogorov

smirnov merupakan uji normalitas yang umum digunakan karena dianggap sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi.

Uji Kolmogorov-Smirnov dilakukan dengan tingkat signifikansi 0.05. Suatu data dinyatakan berkontribusi normal jika *Asymp sig* hasil perhitungan Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0.05.

Berdasarkan uji normalitas, nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0.104 dengan nilai *Asym sig* 0.200 > 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tersebut berdistribusi normal.

##### b.2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel bebas. Adapun pedoman suatu model regresi yang bebas problem multikolineritas adalah jika mempunyai nilai *VIF (Varians Inflation Faktor)* kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dai 0,10. Hasil menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terdapat multikolinearitas karena semua nilai *tolerance* dari variabel independen tersebut 0.10 yaitu sebesar 0,774 dan nilai (*Varians Inflation Faktor*) dibawah 10 yaitu 1,291.

##### b.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam modal regresi terjadi ketidaksamaan varian residual antara yang satu dengan yang lain. untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas pada penelitian ini, maka dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatter plot* antara lain prediksi variabel dependen dengan variabel independen.

Jika titik-titik dalam grafik scatter plot pada uji heteroskedastisitas menyebar diatas dan bawah angka 0 dan sumbu y, maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Tetapi apabila titik-titik yang ada membentuk pola tertentu seperti bergelombang , melebar dan menyempit maka dapat dikatakan adanya heteroskedastisitas.

Gambar scatter plot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah

angka 0 dan sumbu Y. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada model regresi tersebut.

Bagian ini menyajikan hasil penelitian. Hasil penelitian dapat dilengkapi dengan tabel, grafik (gambar), dan/atau bagan. Bagian pembahasan memaparkan hasil pengolahan data, menginterpretasikan penemuan secara logis, mengaitkan dengan sumber rujukan yang relevan [7,8] [Times New Roman, 10, normal].

b.4. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi berganda jika variabel dependen berskala data interval atau rasio. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. penelitian ini menggunakan uji analisis regresi linear berganda untuk mengetahui sejauh mana variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien-koefisien persamaan regresi linear berganda dapat diartikan sebagai berikut:

a)  $\alpha = 8.458$  mempunyai arti jika nilai X (Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja) = 0 (nol), Maka nilai Y (kinerja Karyawan) akan menunjukkan tingkat sebesar 8.458 atau dalam arti lain, jika tidak ada Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja maka Kinerja Karyawan sebesar 8.458

b)  $\beta_1 = 0.127$  menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki arah positif, dimana setiap kenaikan 1 (satu) poin pada nilai X1 (Motivasi Kerja) maka nilai pada variabel Y (Kinerja Karyawan) akan meningkat sebesar 0.127

c)  $\beta_2 = 0.491$  menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X2) setiap kenaikan 1 (satu) point pada nilai X2 (Disiplin Kerja) maka nilai pada variabel Y (Kinerja Karyawan) akan mengalami peningkatan sebesar 0.491.

b.5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan

model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja karawan (Y). pada tabel 3.10 menunjukkan bahwa nilai R square sebesar 0,310 atau 31% yang berarti bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan pada PT. Wijaya Karya Beton Tbk, *batching plan* Serbaraja sebesar 0.310 atau 31% sedangkan sisanya sebesar 0,690 atau 69% yang dipengaruhi oleh variabel lain seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan variabel lainnya.

b. Uji Hipotesis

b.1. Uji T (secara parsial)

Uji T digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Pengujian terhadap hasil regresi dilakukan dengan Uji T pada tingkat signifikan 0.05 t tabel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 1.67793 dengan  $df = n - k - 1 = 50 - 2 - 1 = 47$

**Tabel 1.** Hasi Uji T (Uji secara parsial) coefficients<sup>a</sup>

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig   |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| (Constant)     | 8.458                       | 3.608      |                           | 2.344 | 0.23  |
| Motivasi Kerja | .127                        | .097       | .180                      | 1.311 | 0.196 |
| Disiplin Kerja | .491                        | .151       | .448                      | 3.356 | 0.02  |

a. Deendent Variabel : Kinerja Karyawan  
Sumber Data yang diolah

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t hitung pada motivasi kerja (X1) sebesar 1.311 dan disiplin kerja (X2) sebesar 3.356. kemudian nilai t hitung dengan nilai t tabel dengan menggunakan tingkatan 0,05, dan hasil output data diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a) Pengaruh motivasi kerja (X1)

berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Dari perhitungan uji t diatas dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1.311 < 1.67793$ ) dengan nilai signifikan  $0.196 > 0.05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti bahwa motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Neni triastuti dan fahmi sulaiman (2013) motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja, tetapi secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

b) Pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Dari perhitungan uji t diatas dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.356 > 1.67793$ ) dengan nilai signifikan  $0.02 < 0.05$  hasil tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putu Agus Candra Mahardika (2016), disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Bagus Lovina.

b.2. Uji F ( Uji secara simultan/bersama-sama)

Pengujian simultan dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% (0,05) dengan  $df = 50-2-1 = 47$ . Hasil uji F (secara simultan) dicari dengan program IBM SPSS dapat dilihat dalam tabel dibawah ini.

**Tabel 2.** Hasil Uji F (Uji secara simultan)

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 112.005        | 2  | 56.003      | 10.572 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 248.975        | 47 | 5.297       |        |                   |
|                    | Total      | 360.980        | 49 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Dari hasil perhitungan uji F diatas dapat diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $10.572 > 3.20$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , artinya variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4. SIMPULAN

Adapun hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wijaya Karya Beton Tbk, *Batching Plan* Serbaraja.
- Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wijaya Karya Beton Tbk, *Batching Plan* Serbaraja.
- Secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wijaya Karya Beton Tbk, *Batching Plan* Serbaraja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agung, A. A, 2014, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Yogyakarta: Media Publishing.
- Basori, M. A, 2017, *Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera)*, *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*.
- Dewi, I. G, 2011, *Pemberian Penghargaan Yang Efektif Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Room Boy/Maid di Intercontinental Bali Resort*, *Jurnal Ilmiah Hospitality Management*, 1(2).
- Edison Emron, Y. A, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- George, J. M, 2005, *Understanding and Managing Organizational*

- Behavior*, New Jersey: Upper Saddle River.
6. Ghozali, I, 2013, *Statistik Non-Parametrik-Teori dan Aplikasi dengan Program SPSS Semarang*, Universitas Diponegoro.
  7. Harsuko, R, 2011, *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*, UB Press: Malang.
  8. Hasibuan, H. M, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia Ed. Revisi*, Jakarta: Bumi Aksara.
  9. Hendrayani, H, 2017, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Bagan Siapi Api*, Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review 8(1), 144-152.
  10. Hestisani, H. B, 2014, *Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng*, Jurnal Manajemen Indonesia, 2(1).
  11. Kadarisman, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
  12. Martoyo, S. (n.d.), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-2. Yogyakarta : BPFU UGM.
  13. Musriha, 2011, *Pengaruh Perilaku Kerja, Pekerjaan Lingkungan, dan Motivasi dalam Rokok Cengkeh Pabrik di Kudus, Indonesia*, Penelitian Akademik Internasional 1 (3), 303-314.
  14. Noordiatmoko, D, 2020, *Analisis Rasio Profitabilitas Sebagai Alat Ukur untuk Menilai Kinerja Keuangan pada Pt Mayora Indah Tbk, Periode 2014–2018*, Parameter, 5(1), 38- 51.
  15. Pangandaheng, S. C, 2017, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kopersi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara*, Jurnal EMBA Vol. 5 No. 2 Juni 2017, 2358-2366.
  16. Sagala., V. R, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, PT Raja Grafindo, Jakarta.