

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN  
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**(Studi Pada PT. NASMOCO, Pemuda, Semarang)**

**Paulus Libu Lamawitak, S. Fil.**

**ABSTRACT**

*The Performance of employees is crucial success factors of an organization. Many factors can improve the performance of employees. The purpose of this study was to measure the effect of job motivation, organizational culture on work discipline and performance of employees and also the influence of work motivation, organizational culture and work discipline on employees performance. Motivation, organizational culture and work discipline are important factors that affect the performance of employees. Those three factors are proved to be influential in improving employees performance. Motivation ( X1 ) as a part of the human resource that aims to improve the discipline and performance of employees. Organizational culture ( X2 ) also have an influence on the discipline and performance of employees . Labor discipline ( X3 ) , as the circumstances that encourage employees to work better .*

*This research was conducted at the Department of Service PT. Nasmoco Pemuda , Semarang. The method used is the method of data collection in the survey by distributing questionnaires. Determination of saturated samples is using sampling techniques. The analytical tool used to answer the problem submitted is using the path analysis ( path analysis ). From the SPSS test results conducted, it was found that motivation, organizational culture and work discipline influence to the significant positive impact on employees performance.*

*The results indicate that work motivation factor is positively and significantly influence work discipline. Either, organization culture is positively and significantly influences employee performance. These results also state that work motivation directly influences employee performance with positive and significant way. Organization culture also directly influences employee performance with positive and significant way. The study also discusses the implications of viewing or theoretical and managerial that could be carried out in accordance with the priorities of the company. Of the limitations of the research found in this study can be a reference for researchers to come.*

***Keywords: motivation, organizational culture, work discipline and employee performance***

**I. PENDAHULUAN**

Berbicara soal sumber daya manusia, tidak terlepas dari kinerja karyawan dalam satu organisasi.

Kinerja yang baik akan menghasilkan output yang baik dan sebaliknya kinerja yang tidak mengalami perkembangan akan berdampak terhadap perkembangan

sebuah organisasi. Tidak semua tindakan manusia dapat digolongkan sebagai kinerja. Kinerja di sini dilihat sebagai satu tindakan yang mempunyai maksud untuk mencapai tujuan yang dikehendaki oleh satu organisasi. Di sini peran seorang manajer sangat penting dalam mendukung setiap karyawan agar dapat memberikan input yang memuaskan bagi organisasi. Dalam kaitan dengan ini maka manajemen yang baik juga akan menjadi satu faktor penting bagi tercapainya satu tujuan dalam organisasi.

Ada banyak faktor yang berpengaruh atau mendukung peningkatan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti memilih faktor motivasi, budaya organisasi dan disiplin kerja sebagai variabel independen. Dari hasil uji statistik dan olah data yang dilakukan, ditemukan bahwa ketiga variabel independen di atas yaitu motivasi kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di Departemen Service PT. Nasmoco Pemuda Semarang. Peneliti merasa tertarik dengan mengambil variabel di atas karena cocok dengan metode yang ada pada departemen service PT. Nasmoco yang mengedepankan profesionalitas dan disiplin kerja yang tinggi. Karena perusahaan ini bergerak dalam bidang jasa maka yang menjadi perhatian adalah service yang memuaskan bagi semua pelanggannya. Walaupun demikian, tetapi dalam kenyataan yang terjadi bahwa karyawan masih mengalami masalah kedisiplinan. Sering terlambat menjadi satu faktor yang mengganggu setiap program

yang diterapkan di departemen service PT. Nasmoco. Berangkat dari masalah ini, penulis berusaha untuk melihat lebih jauh pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## II. TINJAUAN TEORETIS

### 2.1. Kinerja

Sebelum melihat lebih jauh definisi kinerja karyawan, maka perlu dilihat dulu pengertian kinerja. Kinerja berasal dari kata *performance*. Ada beberapa istilah yang perlu dibedakan. Performance itu sebenarnya ekspresi dari setiap kemampuan yang ada dalam diri setiap orang. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut *ability* (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai *performance/kinerja*. Kemampuan yang ada dalam diri setiap karyawan inilah yang bisa menjadi dasar bagi setiap karyawan untuk mengekspresikan kemampuan dalam dirinya. (Sonnentag dan Frese, 2001).

Dari definisi kinerja ini kita kemudian bisa mengerti kinerja karyawan. Jadi kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika yang berlaku (Prawirosentono, 2008).

## 2.2. Disiplin Kerja

Disiplin dikatakan sebagai satu proses langsung atau kontrol langsung untuk mengarahkan setiap tindakan untuk mencapai satu tujuan ke depan secara lebih baik (Setyaningdyah, 2013). Disiplin dan hukuman menjadi realitas harian yang dihadapi oleh banyak organisasi. Secara alamiah, kesadaran diri antara individu untuk disiplin kerja harus dikembangkan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang ada dalam satu organisasi, melalui pengembangan motivasi dan komitmen organisasi orang-orang yang ada dalam satu organisasi (Harlie, 2010).

Berkaitan dengan kesadaran di atas maka aspek kesediaan menjadi satu aspek penting dalam diri seseorang untuk menjalankan apa yang seharusnya dia jalankan dan menghindari apa yang seharusnya dihindari. Kesediaan menuntut kesadaran yang tinggi atas setiap fenomena aturan yang dihadapi setiap orang. Sedangkan (Rivai, 2007:27) melihat disiplin kerja sebagai satu alat komunikasi.

Berhadapan dengan disiplin, (Michel Foucault, 1975 dalam Honore, 2004) mempunyai pandangan yang berbeda dalam melihat disiplin. Dia mengatakan bahwa disiplin melawan demokrasi karena di sana ada dominasi yang muncul. Foucault mengatakan bahwa disiplin bukan berdasarkan pada aturan atau hukum yang dikendalikan oleh kedaulatan tetapi lebih pada satu hukum alam. Honore (2004) mengatakan bahwa disiplin sebagai konsep berhubungan dengan penggunaan kekuasaan karena dia adalah satu definisi norma-norma

yang hanya sebatas pada pelanggaran norma yang tidak ditoleransi dan mekanisme sanksi. Maksudnya bahwa disiplin dapat dihubungkan dengan kekuasaan tetapi dia hanya sebatas pada ranah pelanggaran aturan, dan bukan sembarang pelanggaran di luar aturan yang ada dalam satu organisasi.

## 2.3. Motivasi

Konsep Motivasi merujuk pada faktor-faktor internal yang mendorong tindakan dan faktor eksternal yang berperan sebagai rangsangan yang mendorong untuk bertindak. Ada tiga faktor yang mempengaruhi motivasi adalah yang pertama arah(pilihan) yang kedua intensitas (usaha) dan ketiga adalah durasi (ketekunan). Motivasi tidak hanya mempengaruhi bagaimana perolehan sebuah keterampilan dan kemampuan tetapi juga bagaimana memanfaatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki (Locke, 2004). Memotivasi orang berarti menunjukkan arah-arrah tertentu kepada mereka dan mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikan bahwa mereka sampai kepada satu tujuan. Sedangkan bermotivasi adalah keinginan pergi ke suatu tempat berdasarkan keinginan sendiri, atau terdorong oleh apa saja yang ada agar dapat pergi dengan sengaja dan untuk mencapai keberhasilan setelah tiba di sana (Michael Armstrong, 1994, dalam Trisnaningsi, 2001).

Sedangkan menurut Stephen P. Robbins (2009:222), motivasi adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketentuan

individu dalam usaha mencapai sasaran. Dari defenisi Robbins ini, ada tidak factor penting yang mendapat perhatian khusus yaitu intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seorang berusaha atau berjuang. Semakin giat seorang berjuang, maka prestasi seperti menjadi miliknya. Tetapi hal ini tidak bisa dipandang sebagai syarat mutlak.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Hezberg. Teorinya dikenal dengan model dua faktor dari motivasi yaitu faktor motivasional dan faktor pemeliharaan. Yang termasuk dalam faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsic, sedangkan yang termasuk dalam faktor pemeliharaan atau hygiene adalah faktor ekstrinsik yang bersumber dari luar diri seseorang.

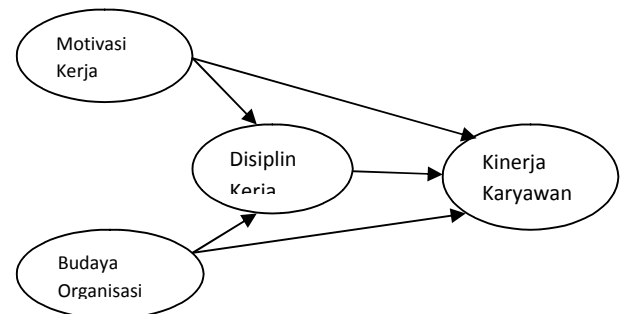
Menurut Herzberg, yang tergolong dalam faktor *motivasional* adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain, prestasi, tantangan pekerjaan, tanggung jawab. Sedangkan yang termasuk dalam factor *hygiene* adalah status seseorang dalam organisasi, hubungan karyawan dengan atasannya, hubungan seorang karyawan dengan rekan-rekan kerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan seorang penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku dalam organisasi.

#### 2.4. Budaya Organisasi

Organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, yang bekerja atas dasar cara-cara tertentu yang relative terus menerus untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh anggota organisasi (Mas'ud, 2004: 1). Pengertian organisasi yang disampaikan dapat mewakili apa yang ada dalam pemikiran kita ketika kita berbicara atau membaca tentang organisasi.

Ada empat fungsi budaya organisasi. Yang pertama, memberikan identitas organisasi kepada karyawannya. Setiap organisasi tentunya mempunyai ciri khas yang membedakannya dengan organisasi yang lainnya. Kedua, memudahkan komitmen kolektif. Dengan adanya budaya organisasi, maka akan muncul satu nilai kebersamaan yang dapat menggerakkan seluruh anggota dalam satu tataran keyakinan yang sama terhadap nilai yang ada. Ketiga, mempromosikan stabilitas system social. Budaya yang tertanam dalam satu system sosial pada umumnya bersifat kekal atau bertahan dalam waktu yang sangat lama. Keempat adalah membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya. (Kreitner dan Kinicki, 2005: 83-86).

### III. MODEL PENELITIAN



Hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini:

- H1: Motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja
- H2: Budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja
- H3: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H4: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H5: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

#### IV. METODE PENELITIAN

Model penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah model pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan di PT. Nasmoco, Pemuda Semarang.

Mendenhall mendefinisikan populasi dan sampel dengan mengatakan bahwa:

*“A population is the representing all observation of interest to the sample collected” “sample is a subset of measurement selected from the population of interest”* Populasi adalah kumpulan semua anggota dari objek yang diteliti. Algifari (2003: 7).

Dajan (1986: 110-111) mengatakan bahwa populasi dinamakan juga dengan universum. Populasi merupakan keseluruhan unsur-unsur yang memiliki satu atau beberapa ciri atau karakteristik yang sama. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Nasmoco Pemuda.

Penelitian ini menggunakan teknik atau metode sampling jenuh atau sensus. Sugiono (2008)

mendefinisikan teknik sampling jenuh sebagai penentuan sampel jika semua populasi digunakan sebagai sampel. Teknik ini diambil karena tidak semua karyawan pada PT. Nasmoco Pemuda, diambil sebagai sampel, mengingat bahwa penelitian ini hanya meneliti karyawan pada bagian *service*. Sampel yang diambil sebagai objek penelitian adalah karyawan pada bagian Departemen *service*. Karyawan ini berjumlah 65 orang dan semuanya akan diambil sebagai sampel dalam penelitian.

#### 4.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Ghozali, 2001: 47). Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Perhitungan reliabilitas dengan menggunakan SPSS, dengan melihat *cronbach's alpha* pada tabel *reliability statistics*.

Ghozali (2006:133) berpendapat pengujian statistik dengan menggunakan teknik statistik *cronbachalpha*, instrumen dikatakan reliabel untuk mengukur variabel bila memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,6.

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis faktor eksploratori. Hair, et al., (2006) dalam Santoso (2007) menyebutkan bahwa tujuan dari analisis factor adalah untuk

mendefinisikan *underlying structure* diantara variabel-variabel dalam analisis. Pada analisis factor eksploratori, data akan dieksploratori sehingga didapatkan sejumlah faktor yang dianggap terbaik untuk merepresentasikan data. Analisis faktor eksploratori akan menghasilkan sejumlah faktor dari proses statistik dan bukan dari teori.

Tujuan utama analisis faktor eksploratori adalah untuk menentukan jumlah faktor bersama yang mempengaruhi satu himpunan tolok ukur dan juga menentukan kekuatan hubungan antara setiap faktor dan setiap tolok ukur yang diamati (Situmorang, 2011). Analisis faktor eksploratori bertujuan untuk 1). Mengidentifikasi butir-butir yang homogeny dari sekumpulan butir, 2). Menentukan butir-butir yang valid dari sekumpulan butir, 3). Menentukan dimensi/indicator dari satu konsep, 4). Menentukan reliabilitas satu konsep (Intang Sappile, 2006).

## V. HASIL PENELITIAN

### 5.1. Uji Reliabilitas dan Reliabilitas

Dari hasil uji statistik yang dilakukan dalam penelitian ini, nilai Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA) adalah 0,707 sehingga dapat dilakukan analisis faktor. Begitu juga dengan nilai Bartlett's Test dengan nilai Chi Square 1050,075 dan signifikan pada 0,000, maka dapat disimpulkan bahwa uji analisis faktor dapat dilanjutkan.

Menurut Nunnally (1994) dalam Imam Ghozali (2011) berpendapat bahwa suatu konstruk atau variabel

dikatakan reliabel jika memberikan nilai (*cronbach alpha*) > 0,70.

Dari hasil uji yang dilakukan dalam penelitian ini, *cronbach alpha* yang dihasilkan setiap variabel adalah: motivasi kerja *cronbach alpha* sebesar 0,885. *Cronbach alpha* untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,777. *Cronbach alpha* untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,845. *Cronbach alpha* untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,743.

### 5.2. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Imam Ghozali, 2011). Untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan *plotting* data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Imam Ghozali, 2006).

Dari hasil uji statistik yang dilakukan dapat dilihat garis diagonal dalam grafik ini menggambarkan keadaan ideal dari data yang mengikuti distribusi normal. Titik-titik berada sangat dekat dengan garis atau bahkan menempel pada garis serta mengikuti arah garis diagonal, maka dapat kita simpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

### 5.3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas.

Dari hasil pengujian dapat dilihat hasil korelasi antar variabel independen tampak bahwa variabel motivasi dan Budaya Organisasi memiliki tingkat korelasi yaitu -0,260 atau 26,0 %. Oleh karena korelasi ini masih di bawah 95%, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas yang serius antara variabel motivasi kerja dan budaya organisasi.

Hasil uji multikolinieritas antara variabel Motivasi kerja, Budaya Organisasi, dan Disiplin kerja sebagai variabel independen dengan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen, dapat dilihat hasil besaran korelasi antar variabel independen tampak bahwa hanya variabel Budaya Organisasi yang mempunyai korelasi cukup tinggi dengan variabel disiplin kerja yaitu sebesar 0,462 atau 46,2 %. Oleh karena korelasi ini masih di bawah 95 %, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas yang serius antara variabel Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja.

### 5.4. Uji Linearitas

Dari dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pada *linearity* paling besar yaitu 0.006 yaitu pada motivasi dengan disiplin kerja. Sedangkan pada variabel yang lainnya yaitu budaya organisasi dan disiplin,

motivasi dan kinerja karyawan, budaya organisasi dan kinerja karyawan, dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan, semuanya dengan nilai signifikansi pada 0,000.

Karena nilai signifikansinya kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel yang ada dalam penelitian ini yaitu variabel motivasi dan disiplin, budaya organisasi dan disiplin, motivasi dan kinerja karyawan, budaya organisasi dan kinerja karyawan, serta disiplin kerja dan kinerja karyawan terdapat hubungan yang linear.

### 5.5. Uji F (*Simultan*)

Hasil uji F dengan disiplin kerja sebagai variabel dependen menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 13,887 dengan tingkat signifikansi 0,000 jauh di bawah 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi, dan budaya organisasi dapat memberikan pengaruh terhadap variabel disiplin kerja.

Hasil uji F dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 24,033 dengan tingkat signifikansi 0,000 jauh di bawah 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja dapat memberikan pengaruh variabel kinerja karyawan.

### 5.6. Uji t (*Parsial*)

Dari hasil uji yang dilakukan dapat dilihat bahwa P value dari dari hipotesis pertama sebesar  $0,038 < 0,05$ . P value dari hipotesis kedua diperoleh nilai  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil analisis diperoleh t hitung

hipotesis ketiga sebesar  $2,975 > 1,6694$  dan  $P \text{ Value } 0,004 < 0,05$ . Hasil hitung untuk hipotesis keempat diperoleh  $t$  hitung sebesar  $4,393 > 1,6694$  dan  $P \text{ Value } 0,000 < 0,05$ . Hasil hitung untuk hipotesis kelima diperoleh  $t$  hitung Disiplin sebesar  $2,221 > 1,6694$  dan  $P \text{ Value } 0,030 < 0,05$ .

Dari hasil statistik di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini diterima dan  $H_0$  di tolak. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 5.7. Koefisien Determinasi

Analisis yang digunakan dalam mengukur proporsi hubungan motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap disiplin kerja adalah koefisien determinan ( $R^2$ ).

$$P_{ei} = \sqrt{1 - P_{e1}^2}$$

$$P_{e1} = \sqrt{1 - 1} = \sqrt{1 - 0,287} = 0,713$$

$$P_{e2} = \sqrt{1 - 2} = \sqrt{1 - 0,519} = 0,481$$

Sehingga  $R^2$  total adalah:

$$R_m^2 = 1 - P_{e1}^2 P_{e2}^2 \dots P_{ep}^2$$

$$\begin{aligned} R_m^2 &= 1 - (0,713)^2 (0,481)^2 \\ &= 1 - (0,508)(0,231) \\ &= 1 - 0,1173 \\ &= 0,882 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan yang dihasilkan dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien determinan total ( $R^2$  total) atau informasi yang terkandung dalam data sebesar 88,2 % dapat dijelaskan oleh model, sedangkan 11,8 % sisanya dijelaskan oleh variabel lain dan error.

### 5.8. Uji Sobel

Sobel test dilakukan untuk menguji pengaruh mediasi dalam model penelitian. Dari hasil uji sobel yang dilakukan dalam penelitian ini ditemukan bahwa  $z$  value lebih besar dari 1,960. maka dapat disimpulkan bahwa koefisien intervening 2,7 adalah signifikan pada taraf signifikansi 0,005. Oleh karena itu memang ada pengaruh intervening Disiplin Kerja dalam hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

## VI. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil uji data dan pembahasan yang dilakukan dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan beberapa hal di bawah ini:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja para karyawan pada departemen service PT. Nasmoco Pemuda, Semarang.
2. Budaya organisasi yang berorientasi pada budaya profesionalis dalam bekerja, akan menjadikan seorang karyawan dapat bekerja dengan baik. Dari hasil yang ditemukan dalam penelitian ini dilihat bahwa budaya organisasi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap disiplin yang ada dalam diri setiap karyawan. Jadi semakin tinggi budaya profesionalisme, maka semakin tinggi pula sikap disiplin yang ditunjukkan dalam bekerja. Karyawan departemen service Nasmoco mempunyai satu sikap profesionalisme untuk mendukung pekerjaannya. Apa lagi, pekerjaan yang mereka geluti menuntut untuk setiap karyawan agar mempunyai satu *skill* yang mumpuni untuk bisa menghasilkan satu kinerja yang lebih baik.

3. Aspek penting yang mendukung kinerja adalah disiplin diri dalam bekerja. Hasil yang ditemukan dalam penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan atau dihasilkan oleh karyawan tersebut. Disiplin diri menjadi aspek penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan pada departemen service PT. Nasmoco hendaknya terus meningkatkan disiplin dalam dirinya untuk bisa menghasilkan kinerja yang lebih baik.
4. Motivasi yang baik mampu memberikan efek yang baik pula terhadap kinerja karyawan. Dari hasil temuan dalam penelitian ini, membuktikan bahwa ada

hubungan positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh langsung dari motivasi terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. Baslzarova, et al. (2006) "How Organizational Cultural Impact to the Implementation of ISO 14001: 1996 a UK Multiple-Case View" *Journal of Manufacturing Technology Management*, Vol. 17, No. 1.
- Aditya Reza, Regina (2010) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa PerkasaBanjarnegara" Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDIP.
- Adi Prawatya, Dipta (2012), "Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Di Krai Purwodadi" Fakultas Ekonomi dan Bisnis Undip.
- Alan Johnson, Mark (2005) "A Survey Of Progressive And Affirmative Employee DisciplineSystems In Florida's Hospitals" University of Central Florida Orlando, Florida.
- Alma, H. Buchari (2010) *Kewirausahaan: untuk Mahasiswa dan Umum*, Cet. 16, Penerbit Alfabeta, Bandung.

- Alexander, Mark (2000) "Employee Performance and Discipline Problems: A New Approach" *Industrial Relations Centre Printed and bound, Canada.*
- Algifari, (2003) *Statistika Induktif untuk Ekonomi dan Bisnis*, Edisi II, UPP AMP YKNP, Yogyakarta.
- Andrayani, Yulisa "Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Bumipalma Lestari Persada Kabupaten Indragiri Hilir"
- Atwater, Leanne E. et al., (2001) "Recipient and Observer Reaction to Discipline: are Manager Experiencing Wisful Thinking?" *Journal of Organizational Behavior*, 22, 249-270.
- Ayu Brahmasari, Ida dan Agus Suprayetno, (2008) "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan" (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia), *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol.10, No. 2, September.
- Ayu Brahmasari, Ida dan Peniel Siregar (2009) "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Central Proteninaprima, Tbk" *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 7, No. 1, Februari.
- Biswas, Soumendu (2011) "Commitment, Involvement, and Satisfaction as Predictors of Employee Performance" *South Asian Journal of Management*, Vol. 18, No. 2.
- Campbell, James (2007) "Motivation, Attitudes, Goal Setting, Performance and Interaktive Effects of Pay for Performance" Dissertation, Capella University.
- Chasanah, Nur (2008) "Analisis Pengaruh *Empowerment*, *SelfEfficacy* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan PT. Mayora TbkRegional Jateng Dan Diy) Magister Manajemen UNDIP.
- Coe, Frances E, (2008) "Guidelines for Progressive Discipline and Grievance Procedures" *Departemen of Human Resources Office of Labor and Employe Relations*, Memphis City Schools Website: [www.mcsk12.net](http://www.mcsk12.net).
- Cole, Nina (2007) "Consistency in Employee discipline: an Empirical Exploration"

- Personnel Review* Vol. 37 No. 1.
- Dajan, Anto (1986), “*Pengantar Metode Statistik*, Jilid II, LP3ES, Jakarta.
- Douber, Daniel (2012) “A Configuration Model of Organization Culture” SAGE Open Published online 22 March 2012.
- Edrak, Bahrulmazi Bin (2013) “The Effectiveness of Intrinsic and Extrinsic Motivations: A Study of Malaysian Amway Company’s Direct Sales Forces” *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 4 No. 9.
- Efendi dan Jerry Dwi Trijoyo Purnomo, (2012) “Analisis faktor konfirmatori untuk mengetahui kesadaran berlalu lintas pengendara Sepeda Motor di Surabaya Timur” *Jurnal Sains Dan Seni Its* Vol. 1, No. 1, (Sept. 2012) Issn: 2301-928x.
- E. Adomi, Esharenana dan Ufuoma Eruvwe (2004) “Staff Discipline in Nigeryan University Libraries” *Library Management*, Vol. 25, Iss: 4 pp: 223-229.
- Ferdinand, Augusti Tae (
- Gede, Wawan Supartha (2002) “Pengaruh Kepemimpinan dan Kebijakan Ketenagakerjaan Pemerintah Daerah Terhadap Disiplin dan Produktivitas Tenaga Kerja pada Perusahaan Garmen di Kota Denpasar” *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol. 9, No. 2, September.
- Ghozali, H. Imam, (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guffey, Cynthia J; Helms, Marilyn M (2011) “Effective employee discipline: A case of the Internal Revenue Service” *Public Personnel Management*; Spring; 30, 1; ABI/INFORM Complete.
- Hani Handoko, T (2012) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Harlie, M (2010) “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan” *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Oktober 2010, Vol. 11, No. 2.
- Hasbullah, Rachmat et al., (2011) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Dosen di Univ. Singaperbangsa Kerawang” *Jurnal Manajemen* Vol.09 No.1.

- Hascaryo, Siswo (2004) “Analisis Pengaruh Motivasi Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Terhadap Komitmen Organisasional dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Apac Inti Corpora, Tbk)” Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Helmi, Afin Fadilla (1996) “Disiplin Kerja” *Buletin Psikologi*, Tahun IV, No. 2 Desember, 1996. Edisi Khusus Ulang Tahun XXXII.
- Hofstede, et al., (1990) “Measuring Organizational Cultures: A Qualitative and Quantitative Study Across Twenty Cases” *Administrative Science Quarterly*, Vol. 35, No. 2.
- Honore, Lionel (2004) “Discipline as a Means of Production: A Study Based on A Disciplinary System in a French Regional Bank” *Management*, Vol, 9, No. 1.
- Intan Sappaile, Baso (2006) “Dimensi dan Reliabilitas suatu Instrumen dengan Menggunakan Rotasi Varimax pada Analisis Faktor Eksploratori” *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Tahun ke-12, No. 060.
- Joy Morris, Robbyn (2009) “Employee Work Motivation and Discretionary Work Effort” A Thesis, Faculty of Business School of Management Brisbane Graduate School of Business.
- Junita, Audia (2012) “Faktor-Fakor Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Tata Ruang dan Tata Bangunan Kota Medan” *Jurnal Keuangan dan Bisnis*, Vol. 4, No. 1.
- Keeny, Breda dan Eileen Reedy (2006) “The Impact of Organisational Culture Factors on Innovation Levels in SMEs: An Empirical Investigatio” *Irish Journal of Management*, ABI/INFORM.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki (2005) *Prilaku Organisasi*, Buku Satu, Salemba Empat, Jakarta.
- Kusumawati, Ratna (2008) “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rs Roemani Semarang)” Magister Manajemen UNDIP.
- Lee, Keun (2008) “Korean Workers’ Motivation Tools: Commitment and Incentives-Based Motivation andn Their Relative Impact on Behavioral Work Outcome” *Multinational Business Review*, Vol. 16, No. 4.
- Liu, et al., (2006) “A Framework fo Assessing Organisational

- Culture of Chinese Construction Enterprises” *Engineering, Construction and Architectural Management* Vol. 13 No. 4, pp. 327-342.
- L. Franklin, Aimee dan Javier F. Pagan (2006) “Organization Culture as an Explanation for Employee Discipline Practices” *Review of Public Personnel Administration* 26: 52.
- Locke, Edwin A. dan Garry P. Latham (2004) “What Should We Do, About Motivation Theory: Six Recommendation for the Twenty-First Century” *Academi of Management Review*, Vol. 29, No. 3.
- Luviansi, Melti, dkk (2012) “Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan dan Disiplin Kerja Pegawai” *JSM (Jurnal Sains Manajeme)*, Vol. 1, No. 1.
- Mahesa, Deewar (2010) “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Bekerja sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java)” Fakultas Ekonomi UNDIP.
- Mansfield, Faith (2005) “Discipline, Internal Motivations, and Cooperation in a Rural Production Cooperative” *Environment Journal*, Vol. 33 (1).
- Maryadi, (2012) “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru Sd Di Kecamatan Tengaran Kabupaten Semarang” *JMP*, Volume 1 Nomor 2.
- Mas’ud, Fuad, (2004), *Survei Diagnosis Organisasional: Konsep dan Aplikasi* Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Media Gusti, Messa (2012) “Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, dan Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Purworejo Pasca Sertifikasi” Fakultas Teknik UNY.
- Moody, Roseane C dan Daniel J. Pesut (2006) “The Motivation to Care: Application and Extention of Motivational Theory to Professional Nursing Work” *Journal of Health and Organization and Management*, 20.1.
- Nemeth (1997) “Managing Inovation: When Less is More” *California Management Rivew*, 40, 1.
- Nur Tjahjono, Binawan dan Tri Gunarsih, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan

- Dinas Bina Marga Propinsi Jawa Tengah”
- Nyoma Supiatni, Ni (2011) “Pengaruh Kompensasi, Diklat dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Hotel Mercure Sanur” *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, Volume 7, No. 2.
- Oldham, Marylyn T (2001) “The Effect of Discipline on Teaming and the Decision-Making Proses” *Dissertation*, Miami University Oxford, Ohio.
- P. Robbins, Stephen dan Timothy A. Judge (2009) *Prilaku Organisasi* Jilid I, Salemba Empat, Jakarta.
- 
- \_\_\_\_\_. (2011) *Prilaku Organisasi* Jilid II, Salemba Empat, Jakarta.
- P. Siagan, Sondang (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. 8, Bumi Aksara, Jakarta.
- Prawirosentono, Suyudi (2008) “*Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan: Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*” Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Ramachandran, Devi Sharimllah at.al, (2011) “Organisational Culture: An Exploratory Study Comparing Faculties’ Perspectives Within Public and Private Universities in Malaysia” *International Journal of Educational Management* Vol. 25 No. 6.
- Ritchie, Michael “Organizational Culture: An examination of its effect on the Internalization Process and Member Performance” *Southern Business Review*; Spring 2000; 25, 2; Abi/Inform Complete.
- Rivai, Veithzal, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teorike Praktik*, PT Raja Grafindo, Jakarta.
- Rollinson, Derek (1992) “Individual Issues in Industrial Relations: as Examination of Discipline, and a Agenda for Research” *Personal Review*, 21, 1.
- Sanches, Susana Alicya (2003) “The Relation Among Motivatioan to Lead, Cognitive Ability, and Personality” *Dissertation*, Our Lady of the Lake University, San Antonio, Texas.
- Setyaningdyah, Endang et al., (2013) “The Effect of Huma Resource Competence, Organisational Comitment, and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction, and Employee’s Performance” *Interdisciplinary Journal of*

*Contemporary Research in  
Businnes*, Vo. 5, No. 4.

- Situmorang, Johnny (2011)  
“Analisis Eksploratori  
Implementasi Budaya  
Keselamatan Instalasi Nuklir”  
*Prosiding Seminar Nasional  
ke-17 Teknologi dan  
Keselamatan PLTN Serta  
Fasilitas Nuklir*, Yogyakarta.
- Soedjono, (2005) “Pengaruh  
Budaya Organisasi Terhadap  
Kinerja Organisasi dan  
Kepuasan Kerja Karyawan  
pada Terminal Penumpang  
Umum di Surabaya”*Jurnal  
Manajemen &  
Kewirausahaan*, Vol. 7, No.  
1, Maret : 22- 47.
- Sonnentag, Sabine dan Michael  
Frese (2001) “Performance  
Concepts and Performance  
Theory” *Psychological  
Management of Individual  
Performance*. Edited by  
Sabine Sonnentag. C\_2002  
John Wiley & Sons, Ltd.
- Susanty, Aries dan Sigit Wahyu  
Baskoro (2012) “Pengaruh  
Motivasi Kerja dan Gaya  
Kepemimpinan Terhadap  
Disiplin Kerja serta  
Dampaknya terhadap Kinerja  
Karyawan: Studi Kasus pada  
PT. PLN (Persero) APD  
Semarang”  
*J@TI Undip*, Vol VII, No 2.
- Teman, Koesmono H.(2005)  
“Pengaruh Budaya  
Organisasi Terhadap  
Motivasi Dan Kepuasan  
Kerja Serta Kinerja  
Karyawan Pada Sub Sektor  
Industri Pengolahan Kayu  
Skala Menengah di Jawa  
Timur” *Jurnal Manajemen &  
Kewirausahaan*, Vol. 7, No.  
2, September 2005: 171-188
- Tintami, Lila et al. (2012)  
“Pengaruh Budaya  
Organisasi dan  
Kepemimpinan  
Transformasional Terhadap  
Kinerja Karyawan Melalui  
Disiplin Kerja pada  
Karyawan Harian SKT  
Megawon II PT. Djarum  
Kudus” *Diponegoro Journal  
Social and Politik*, Tahun  
2012, Hal. 1-8.