# PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN SUMBERSARI

# Muh Gusti Bagus Abdullah

Universitas Muhammadiyah Jember

Abstrak: Penelitian ini berjudul pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai pada kantor kecamatan Sumbersari. Tujuan yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap semangat kerja.. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 35 responden, dengan menggunakan penelitian sensus. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, koefisien determinasi, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas. Dari hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Dan variabel disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Hasil dari pengujian secara simultan ( uji f) menunjukan hasil bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama –sama memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Kata kunci: motivasi kerja, disiplin kerja dan semangat kerja

Abstact: This study, entitled influence work motivation and discipline to the employee morale at the district office Sumbersari. The aim is to determine whether the motivation and discipline of work and simultaneous partial effect on morale .. The population used in this study amounted to 35 respondents, using census study. The method used in this research is using validity, reliability testing, multiple linear regression analysis, F test, t test, the coefficient of determination, normality test, multicollinearity, heterokedastisitas test. From the results of partial hypothesis test (t test) showed results that motivation significantly influence employee morale. And variable work discipline is also significant effect on employee morale. The results from simultaneous testing (test f) show the results of that work motivation and discipline together -Same have a significant effect on morale.

Key words: work motivation, work discipline and morale

#### **PENDAHULUAN**

Dengan diberlakukannya Undang-undang No.32 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah yaitu adanya pemberdayaan aparatur supaya lebih profesional, responsif dan transparan. Mengingat kenyataan tersebut peningkatan sumber daya manusia. Peningkatan kebutuhan pegawai negeri sipil bertujuan untuk mengubah perilaku mereka menjadi perilaku yang mampu melaksanakan aktifitas di segala bidang karena pada dasarnya perilaku manusia mempengaruhi setiap tindakan dalam mencapai tujuan yang dicapai. Sumber maksimal daya yang akan memungkinkan suatu organisasi untuk mampu bersaing secara efisiensi dan efektif. Salah satu komponen sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah pegawai. Dalam setiap organisasi pegawai mempunyai penting dalam rangka peranan mencapai tujuan organisasi.

Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang baik, diperlukan aparat pemerintahan yang memiliki mobilitas tinggi untuk bekerja dengan penuh kesadaran sebagai pelayan masyarakat. Sebagai

aparatur negara, disiplin pegawai berada pada posisi sangat sentral dan strategis dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan pemerintah secara optimal.Kelancaran penyelenggaraan pembangunan tugas-tugas selain tergantung pada partisipasi masyarakat, tergantung pula pada disiplin pegawai. Oleh karena itu sikap disiplin pegawai perlu diarahkan dan diberdayakan dengan baik sehingga penyelenggaraan pemerintahan dapat berjalan dengan lancar, efektif dan efisien. Hal ini dimksudkan pegawai agar melaksanakan tugas pokok dan fungsinya patuh dan taat terhadap peraturan dan ketentuan, pegawai dapat memberikan pelayanan serta hasil kerja yang baik. Salah satu pemerintah upaya untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai negeri adalah dengan mengeluarkan Undang- Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian yang selanjutnya mengalami perubahan melalui Undang- Undang No 43 Tahun 1999. Untuk meningkatkan kualitas pelayanan masyarakat kepada

dibutuhkan pegawai yang memiliki semangat kerja.

Menurut Hasley (2001) semangat kerja adalah sikap kesediaan perasaan memungkinkan seseorang yang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa keletihan menambah yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatankegiatan dan usaha – usaha kelompok kerjanya. Menurut Soejono (2000) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan normanorma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku.

Motivasi yang diberikan kepada setiap pegawai menjadi peran penting dalam mencapai hasil kerja yang efektif. Menurut Manulang (2001: 165) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan- kegiatan tertentu dalam upaya untuk mencapai suatu tujuan.

Organisasi kantor camat Sumbersari merupakan bagian organisasi pemerintahan Kabupaten Jember mempunyai peranan penting dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan di wilayah kecamatan tersebut . Maka dari diperlukan upaya peningkatan kualitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Keberhasilan peningkatan kualitas pegawai tersebut dengan cara meningkatkan semangat kerjanya. Semangat kerja itu muncul dan tumbuh dari dalam diri pegawai yang disebabkan oleh motivasi dimana motivasi tersebut menyangkut pada Selain kebutuhan pegawai. dari motivasi kerja, semangat kerja muncul dengan adanya disiplin kerja yang di atur dalam peraturan-peraturan yang telah di buat oleh instansi. Melihat pentingnya betapa pegawai negara,dalam hal ini adalah pegawai kantor kecamatan Sumbersari, maka dengan motivasi dan disiplin kerja yang tepat para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin melaksanakan tugasnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala Kasubag umum dan kepegawaian

diperoleh informasi bahwa semangat masih kerja pegawai perlu di tingkatkan karena 1. Masih adanya beberapa pegawai yang terlambat datang ke tempat kerja atau meninggalkan kantor sebelum waktunya. 2. Inisiatif pegawai dalam belum maksimal, bekerja masih banyak tidak pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Pegawai kurang memahami bidangnya sendiri, pegawai belum menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik,seperti ada pegawai yang belum bisa peralatan memanfaatkan seperi komputer dengan baik.

Hal tersebut juga didukung oleh daftar kehadiran yang akan dijelaskan pada tabel berikut : Tabel 1.1 persentase kehadiran pegawai di kantor kecamatan Sumbersari

Sumber : Data Kasubag umum dan kepegawaian

Keterangan:

DL : Dinas Luar

S : SakitI : IjinC : Cuti

TK : Tanpa Keterangan

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa presentase ketidakhadiran pegawai bulan oktober 2015 sebanyak 7 dengan presentase 11,5 %, pada bulan oktober sebanyak 23 dengan persentase 21,3 %, pada bulan desember dan januari mengalami peningkatan menjadi 23 %, sengakan pada bulan januari dan februari mengalami penurunan menjadi 9,8 % dan 11,5 % hal ini menunjukan kenaikan dari absensi pegawai meskipun kenaikannya (perbedaan ) terlihat tidak begitu signifikan namun hal ini tentunya

| Bulan         | Hari Kerja | Keterangan |   |   | Jumlah | Persentase |    |        |
|---------------|------------|------------|---|---|--------|------------|----|--------|
|               |            | DL         | S | I | С      | TK         |    |        |
| Oktober 2015  | 21         |            | 5 | 2 |        |            | 7  | 11,5 % |
| November 2015 | 21         |            | 6 | 7 |        |            | 13 | 21,3 % |
| Desember 2015 | 20         |            | 4 | 2 | 8      |            | 14 | 23 %   |
| Januari 2016  | 20         |            | 6 | 8 |        |            | 14 | 23 %   |
| Februari 2016 | 20         |            | 3 | 3 |        |            | 6  | 9,8 %  |
| Maret 2016    | 21         |            | 4 | 3 |        |            | 7  | 11,5 % |
| Jumlah        |            |            |   |   |        |            | 61 |        |

menjadi permasalahan yang cukup diperhatikan oleh pihak pimpinan dari kantor kecamatan Sumbersari. Pegawai di kantor kecamatan Sumbersari selalu dituntut untuk dapat menunjukkan semangat kerja. Untuk menunjukkan semangat kerja yang baik dapat dilakukan dengan meberikan motivasi kerja yaitu dengan terpenuhinya kebutuhan fisiologis, adanya jaminan dan keamanan kerja, adanya penghargaan atas prestasi kerja, adanya perlakuan tidak kerja yang dibebankan.aktualisasi diri. Dengan meningkatkan disiplin kerja diantaranya : frekuesi kehadiran, ketaatan pada standar kerja, ketaatan peraturan, etika kerja. Faktor lain yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai adalah hubungan kerja antara manusia dalam organisasi seperti hubungan dengan sesama teman kerja, bawahan dan atasan. Dari pemaparan diatas peneliti mencoba membuat perumusan masalah yang mungkin melatar belakangi terjadinya penurunan semangat kerja pada kantor kecamatan Sumbersari.

## Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan maka permasalahan

yang akan dibahas sebagai berikut: 1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai kantor kecamatan Sumbersari? 2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai kantor kecamatan Sumbersari? 3. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai kantor kecamatan Sumbersari?

## **Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai kantor kecamatan Sumbersari
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai kantor kecamatan Sumbersari
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap semangat kerja pegawai kantor kecamatan Sumbersari

## **Kegunaan Penelitian**

Bagi obyek yang diteliti
 Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan menjadi bahan pertimbangan, sumbangan pemikiran atau informasi yang

bermanfaat bagi Kantor Kecamatan Sumbersari

# 2. Bagi akademis

Bagi pihak akademis diharapkan dapat memberikan konstribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta dapat dijadikan wacana.

## 3. Bagi peneliti

Dengan adanya peneliti ini diharapkan menjadi tambahan wawasan, pengalaman bagi peneliti, mempraktekkan teori yang didapat dan mampu memadukan dengan kenyataan

# Tinjauan Teori

Menurut Swasto (2011:71) Motivasi adalah psikologis dalam diri seseorang yang muncul oleh karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan tertentu.dari motivasi ini kemudian timbul tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan tadi. Robbins (2011:156) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses menyebabkan yang intensitas, arah dan usaha terus-menerus individu menuju pencapaian tujuan. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Dari pengertian yang lebih luas motivasi sebenarnya bukan hanya dorongan yang menggerakkan aktivitas individu tetapi

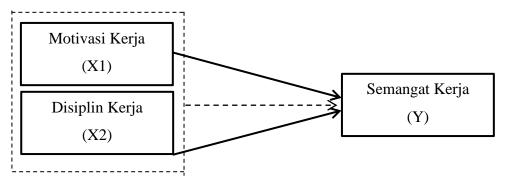
juga menggerakkan aktivitas kelompok. Indikator motivasi menurut Maslow (dalam Robbins dan Judge : 2012) yaitu: Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan akan rasa cinta dan memiliki, Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompetensi dan mendapat dukungan serta pengakuan), Kebutuhan aktualisasi diri ( kebutuhan kognitif : mengetahui, memahami dan menjelajahi, kebutuhan estetik, keserasian, keteraturan keindahan, kebutuhan aktualisasi diri: mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya.

Menurut Soejono (2000) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial berlaku. Kedisiplinan yang dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit untuk perusahaan untuk mewujudkn tujuannya. Menurut Soejono (2000) pada

dasarnya banyak indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai dintaranya: a. Sanksi hukuman adalah bentuk ketegasan seorang pemimpin terhadap karyawannya. Dengan tujuannya agar karyawan dapat mentaati peraturan yang ditetapkan oleh pemimpinan dengan baik. b. Harus menggunakan peralatan kantor dengan baik. Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan. c. Tanggung jawab terhadap pekerjaan. Karyawan yang senantiasa menyelesaikan tugas dibebankan kepadanya sesuai yang prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja dapat pula dikatakan memiliki displin yang baik. d. Taat terhadap aturan kantor. Taat terhadap aturan kantor merupakan hal penting yang perlu dilaksanakan oleh seluruh karyawan. Dengan tujuan agar perilaku indisipliner karyawan dapat berkurang.

Menurut Hasley (2001) semangat kerja adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah keletihan yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha usaha kelompok kerjanya. Menurut Nitisemito (2002 : 160) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat da lebih baik. Semangat kerja lebih ditekankan sebagai sesuatu yang positif sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih cepat dan lebih baik. Indikatorindikator semangat kerja menurut Hasley (2001) sebagai berikut: Kenyamanan kerja karyawan, Kondisi psikologis karyawan, Semangat kelompok, Kekuatan untuk melawan frustasi

Setelah melakukan telaah pustaka yang mendasari perumusan masalah selanjutnya dibentuk maka sebuah kerangka pemikiran teoritis yang akan digunakan sebagai acuan untuk masalah. Kerangka pemecahan pemikiran teoritis dan model penelitian ditampilkan pada gambar berikut



Model penelitian

## Metode

## **Desain Penelitian**

Menurut Arikunto (2006 :12) rancangan penelitian adalah suatu rancangan usulan untuk memecahkan masalah, sehingga nantinya dapat diperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Berdasarkan dari latar belakang masalah dan perumusan masalah yang ada karakteristik masalah yang diteliti ini dapat diklasifikasi sebagai penelitian *explanatory research*. Penelitian melaksanakan kegiatan penelitian terhadap fakta-fakta yang terjadi saat ini di kantor kecamatan

Sumbersari. Penelitian ini akan menyajiakan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja dengan semangat kerja.

#### Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden penelitian. Data primer dalam penelitian ini adalah jawaban responden dari kuisioner.
- b. Data sekunder adalah data yang telah diolah oleh orang atau lemabag lain dan telah dipublikasikan. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari kantor kecamatan Sumbersari seperti profil, jumlah pegawai dan lain-lain

# **Teknik Pengambilan Sampel**

adalah **Populasi** wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas karakteristik dan tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:115).Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristrik yang dimilki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010:116).

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai kantor kecamatan Sumbersari yang berjumlah 35 orang. Apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian sensus. Penentuan responden dipilih menggunakan metode dengan sampling jenuh memberi yang peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih. Sampling jenuh atau istilah lain dari sensus adalah dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2010:66).

## **Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan penelitian ini antara lain:

Metode pengumpulan data yang digunakan penelitian ini antara lain:

## 1. Kuesioner

Yaitu dengan cara pengumpulan data secara tertulis berupa sejumlah pertanyaaan tertutup maupun terbuka yang di isi oleh responden. tersebut, Berdasarkan pada isian peneliti memperoleh informasi dari responden.

#### 2. Wawancara

Yaitu dengan melakukan wawancara dan perbincangan secara langsung mengenai obyek penelitian untuk memperoleh informasi yang lebih kuat untuk menunjang data yang diperoleh dari kuisoner.

#### 3. Studi Pustaka

Yaitu dengan cara mengumpulkan data dengan menggunakan buku dan mempelajari literatur yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya satu kuesioner (Ghozali,2006). Tingkat validitas dapat di ukur dengan cara membandingkan nilai r hitung (correlation item total correlation)dengan nilai r tabel (n-2)

dengan ketentuan untuk defreeof freedom (df) = n - k, dimana adalah jumlah sampel yang digunakan dan k variabel adalah iumlah independennya. Jadi df yang digunakan adalah 35-2=33 dengan alpha sebesar 5%, maka menghasilkan nilar r tabel 0,3338. Jika r hitung lebih besar dari r tabel berarti pernyatan tersebut dinyatakan valid.

Uji Reabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus alpha.

Model persamaan regresi yang baik adalah memenuhi persyarata asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinearitas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi pernyataan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan program IBM SPSS versi 21 diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.11:** Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| No | Variabel            | Koefisien Regresi | Standart Eror |
|----|---------------------|-------------------|---------------|
| 1  | Konstanta           | 4,484             | 1,462         |
| 2  | Motivasi Kerja (X1) | 0,355             | 0,090         |
| 3  | Disiplin Kerja (X2) | 0,340             | 0,100         |

| No | Kriteria          | Koefisien |
|----|-------------------|-----------|
| 1  | R                 | 0,846     |
| 2  | R Square          | 0,715     |
| 3  | Adjusted R Square | 0,697     |

#### Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial, semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh diberikan keempat variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin baik motivasi kerja dan disiplin kerja maka mengakibatkan semakin tinggi pula semangat kerja. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. dari masing-masing Penjelasan pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (3,944)> t tabel (1,6924) yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja. Artinya bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai pada kecamatan Sumbersari. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Samampaow (209), Waistawini (2009)yang menyatakan ada pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja.

b. Pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,002 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (3,394)> t

tabel (1,6924) yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja. Artinya bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai pada kecamatan Sumbersari. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Indarti (2011) dan Silviana (2014)yang menyatakan pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu disiplin kerja berpengaruh terhadap semangat kerja.

 c. Pengaruh secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja. Melalui hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja. Artinya bahwa ada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai pada kecamatan Sumbersari . Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Indarti (2011), yang menyatakan ada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap semangat kerja

## **DAFTAR PUSTAKA**

Baldoni, John. 2005. *Motivation*, *Secrets Of Greant Leaders*. Mc Graw Hill, New York.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Erlangga, Jakarta.

Dimyati dan Mudjiono. 1994. *Belajar Dan Pembelajaran*. Rineka Cipta, Jakarta.

Ghozali, imam (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.

Badan Penerbit Universitas

Diponegoro, Semarang.

- Greenberg, Jerald and Robert A. Baron. 2003. *Behavior In Organization*. Eight Edition, Prentice Hall, New Jersey.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Bumi

  Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara,

  Jakarta.
- Hasley, George D. 2001. *Bagaiman Memimpin Dan Mengawasi Pegawai Anda*. Rineka Cipta,
  Jakarta.
- Indarti, Sri. 2011. Pengaruh
  Motivasi Dan Disiplin
  Kerja Terhadap Semangat
  Kerja Pegawai Pada
  Sekretariat Daerah Provinsi
  Riau. Jurnal Organisasi dan
  Manajemen. 2.1
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalia*.

  Penerbit Ghalia Indonesia,

  Jakarta
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia*.

  Cetakan Kesembilan,

  Penerbit Ghalia Indonesia,

  Jakarta.
- Notoadmodjo. 2001. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
  Edisi Revisi, Penerbit Renika
  Cipta.

- Purwanto, Ngalim. 2006. *Pengertian Motivasi*. PT. Asdi M. Ahasatya. Jakarta.
- Ridwan, 2006. *Metode Dan Teknik Menyusun Tesis*. Alfabet,
  Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja

  Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen. 2002. *Prinsip- Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima.
  Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Perilaku Robbins. S.P. 2011. Organisasi Konsep, Kontroversi dan Aplikasi. Bahasa Handayana Alih Pujaatmika, Edisi Bahasa Indonesia. Prehalindo. Jakarta.
- Robbins,& Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Edisi Keduabelas, Salemba Empat, Jakarta.
- Saydam, Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
  Djambatan, Jakarta.
- Samsudin, Sadui. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
  Pustaka Setia, Bandung.
- Siagian, Sondang. 2006. *Organisasi*, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gunung agung, Jakarta.
- Silviana. 2015. Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap

- Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Kabupaten Jember. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember. Penelitian Tidak Dipublikasikan.
- Singodimedjo. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
  SMMAS, Surabaya.
- Siswanto. 2000. *Organisasi dan Manajemen*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Soedijiarto. 1991. *Mencari Strategi Pengembangan Pendidikan Nasional*. PT. Grasindo,

  Jakarta.
- Soejono. 2000. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Edisi Kelima, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2002. *Metologi Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2003. *Metologi Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabet, Bandung.
- Sumampouw, Emma, Sicillia. Johny
  Andre Frederik Kalangi. 2015.

  Pengaruh Kompensasi dan
  Motivasi Terhadap
  Semangat Kerja
  Karayawan pada PT. Bank
  Tabungan Negara. Tbk .

  Jurnal Administrasi Bisnis 8.2
- Sunyoto, Danang. 2013. *Perilaku Konsumen*.CAPS (Center Of Acadmy Publishing Sevice), Yogyakarta
- Sutrisno, Edy. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
  Prenada Media Group,
  Jakarta
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
  Kencana, Jakarta
- Swasto, Bambang. 2011.

  Pengembangan Sumber

  Daya Manusia Pengaruhnya

  Terhadap Kinerja Dan

  Imbalan. FIA Unibraw,

  Malang.